

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Nezaměstnanost v zemích Evropské unie

Unemployment in the European Union Countries

Student: Bc. Stanislav Jakša

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Stanislav Jakša**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství
Specializace: 00 Národní hospodářství
Téma: **Nezaměstnanost v zemích Evropské unie**
Unemployment in the European Union Countries

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti
 3. Úroveň vybraných ukazatelů nezaměstnanosti v zemích EU
 4. Politika zaměstnanosti EU
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

EUROPEAN COMMISSION. *Employment in Europe 2010* [online]. EC, 2010 [cit. 8. 11. 2011]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>
KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

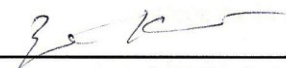
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 27.04.2012




Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.

V Ostravě dne:

.....

Bc. Stanislav Jakša

Poděkování:

Rád bych poděkoval svému vedoucímu práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., za odborné vedení této diplomové práce, za řadu podnětů a připomínek ke struktuře i samotnému obsahu práce.

Obsah

1 Úvod	5
2 Teoretické souvislosti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti	7
2.1 Nezaměstnanost	7
2.1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost a její určující charakteristiky	7
2.1.2 Teoretické přístupy k nezaměstnanosti	8
2.1.3 Typy nezaměstnanosti	11
2.1.4 Vztah mezi nezaměstnaností a ekonomickými veličinami	14
2.1.5 Důsledky nezaměstnanosti	16
2.1.6 Problémové skupiny na trhu práce	16
2.2 Politika zaměstnanosti	18
2.2.1 Charakteristika, vymezení a pojetí politiky zaměstnanosti	18
2.2.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	21
2.2.3 Efektivnost politiky zaměstnanosti	22
2.2.4 Vztah politiky zaměstnanosti k jiným politikám	23
3 Úroveň vybraných ukazatelů nezaměstnanosti v zemích EU	27
3.1 Evropský trh práce v letech 1960-2000	27
3.1.1 Vývoj evropského trhu práce v letech 1960-2000	27
3.1.2 Charakteristika evropského trhu práce v letech 1960-2000	28
3.2 Ukazatele nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2000-2010	29
3.2.1 Míra nezaměstnanosti	29
3.2.2 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	34
3.2.3 Míra nezaměstnanosti mladých lidí	40
3.2.4 Míra nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání	42
4 Politika zaměstnanosti EU	46
4.1 Východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie	46
4.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti	46
4.1.2 Lisabonská strategie	48
4.1.3 Evropa 2020	53
4.2 Politika zaměstnanosti v zemích Evropské unie	56
4.2.1 Přístupy zemí Evropské unie k politice zaměstnanosti	56
4.2.2 Politika zaměstnanosti zemí Evropské unie v letech 2004-2009	57
5 Návrhy a doporučení	61

6 Závěr	66
Seznam použité literatury.....	69
Seznam zkratk	73
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Procesům odehrávajícím se na trzích práce zemí Evropské unie je v současné době věnována značná pozornost. Vývoj zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti, je podrobně sledován, jelikož Evropská unie usiluje o zvyšování zaměstnanosti, tedy snižování nezaměstnanosti všech skupin obyvatelstva, což je zásadním předpokladem pro zachování sociálního smíru v členských zemích. Nezaměstnanost představuje velice závažný problém, a to nejen pro daného jedince, který je nezaměstnaný, ale i pro společnost jako celek. Je třeba přiznat, že jednoduchá řešení nezaměstnanosti v tržní ekonomice neexistují, avšak je zcela zřejmé, že jí lze účinně čelit zejména lepší připraveností na neustálé změny na trzích práce, jež zpravidla odráží ekonomickou situaci dané země.

Cílem práce je charakterizovat nezaměstnanost v zemích Evropské unie a navrhnout vhodná opatření k jejímu snížení.

Struktura práce sleduje její cíl. Práce je včetně úvodu a závěru rozvržena do šesti kapitol. Druhá kapitola práce se zabývá teorií nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Je vymezeno pojetí nezaměstnanosti, zmíněny teoretické přístupy pojmání nezaměstnanosti vybraných ekonomických směrů a typů nezaměstnanosti. Dále je pozornost věnována vztahu nezaměstnanosti s ekonomickými veličinami, důsledkům nezaměstnanosti a problémovým skupinám na trhu práce. Ve druhé části druhé kapitoly je charakterizována politika zaměstnanosti, její členění, efektivnost a vztah k jiným politikám. Tato kapitola je zpracována pomocí metody deskriptivní.

Třetí kapitola se zabývá vybranými ukazateli nezaměstnanosti, jež jsou užity pro členské země Evropské unie v letech 2000-2010. Pozornost je věnována vývoji a odlišnostem ukazatelů nezaměstnanosti během sledovaného období v členských zemích Evropské unie i Unii jako celku. Pro tuto kapitolu je užita metoda analýzy, deskripce a komparace.

Čtvrtá kapitola přibližuje principy politiky zaměstnanosti Evropské unie. Jsou přiblíženy strategie v oblasti politiky zaměstnanosti. Dále je pozornost věnována přístupům k politice zaměstnanosti v zemích Evropské unie. Čtvrtá kapitola je zpracována pomocí metody deskriptivní, analýzy a komparace.

Pátá kapitola představuje návrhy a doporučení pro země Evropské unie v oblasti nezaměstnanosti. Jsou představeny obecné návrhy a doporučení, jež jsou následně uplatněny pro konkrétní problematické oblasti trhu práce. Pro vypracování této kapitoly byla použita metoda generalizace.

Zdrojem dat pro diplomovou práci je Evropský statistický úřad (Eurostat), který publikuje statistické údaje členských zemí Evropské unie, jež jsou vhodné pro vzájemnou komparaci.

2 Teoretické souvislosti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti

2.1 Nezaměstnanost

Pro porozumění problematice této práce je třeba především vymezit, co vlastně nezaměstnanost je, s jakými teoretickými přístupy se lze setkat, jaké má nezaměstnanost podoby, co ovlivňuje, případně čím je ovlivňována, koho postihuje a co způsobuje. Těmito otázkami se zabývá tato část práce.

2.1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost a její určující charakteristiky

Brožová (2003) považuje za zaměstnané osoby takové osoby, jež vykonávají jakékoli placené zaměstnání či sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale právě nepracují (např. z důvodu nemoci, dovolené, aj.).

Nezaměstnaného definuje Brožová (2003) jako toho, kdo je schopný práce, je ochotný během 14 dní do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a současně aktivně práci hledá. Tato definice koresponduje s pojetím platným v zemích ES,¹ kde za nezaměstnané jsou považovány osoby ekonomicky aktivní, které (Eurostat, 2012):

- jsou v referenčním období bez práce (nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané),
- jsou připraveny k nástupu do práce (během referenčního období, nejpozději však do dvou týdnů),
- aktivně hledají práci (registrace na úřadech práce, zprostředkovatelské agentury aj.).

Zaměstnaní spolu s nezaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Lidé, kteří nepatří do žádné z těchto skupin, jsou ekonomicky neaktivní; takovými jsou důchodci, studenti, ženy na mateřské dovolené aj.

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď absolutním počtem nezaměstnaných,² nebo mírou nezaměstnanosti. Ukazatel míry nezaměstnanosti poměruje počet nezaměstnaných (N) k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (EA).

¹ Vychází z mezinárodně uznávané definice nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce (ILO).

² Vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na úřadech práce.

$$\text{Míra nezaměstnanosti (\%)} = \frac{N}{EA} \times 100$$

Z hlediska výpočtu je náročné vyjádřit statistické údaje do vzorce míry nezaměstnanosti, proto se k výpočtu přistupuje pomocí (Šimek, 2007):

- výběrových šetření (pravidelný monitoring údajů o zaměstnaných i nezaměstnaných, výhodou je vysoká vypovídací schopnost na národní úrovni, naopak nevýhodou je malá vypovídací schopnost na úrovni regionální),
- úplného censu (tzv. sčítání lidu, výhodou je dobrá vypovídací schopnost regionálního vyjádření, nevýhodou jsou vysoké náklady a menší periodicita),
- sekundárních pramenů (jedná se o využití statistik organizací zabývajících se zprostředkováním zaměstnání apod.).

2.1.2 Teoretické přístupy k nezaměstnanosti

Různorodé ekonomické teorie zkoumají fungování trhu práce ve svých koncepcích. Jejich pojetí se výrazně odlišují, což je dáno jak rozdílnými teoretickými východisky, tak přístupy, pomocí nichž lze dosáhnout stanovených cílů. V literatuře se standardně rozlišují čtyři základní teoretické přístupy:

Liberální přístup

Zastánci liberálního pojetí považují nezaměstnanost za výsledek působení tržního mechanismu. Rovnováha na trhu je zajišťována svobodnou soutěží, s cenami jako základním mechanismem přizpůsobování a utváření rovnováhy mezi množstvím a cenou. Nezaměstnanost chápou jako výraz krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Nezaměstnanost je tedy způsobena nepružností nabídky na trhu práce (vůči měnící se poptávce). Tato nepružnost je spjata s potřebou měnit zaměstnání při malé informovanosti o volných pracovních místech, neochotě k mobilitě a především k malé ochotě akceptovat zhoršené podmínky, především mzdové (Mareš, 2002).

Nezaměstnanost je vyjádření času, který nezaměstnaní potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu práce, čímž odráží dočasnou nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Určitá úroveň nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum. Jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, která představuje dobrovolnou nezaměstnanost, kdy se nezaměstnaný rozhoduje, zda přijme nebo nepřijme zaměstnání

za nabízenou mzdu. Tato úroveň nezaměstnanosti je současně ekvivalentní nezaměstnanosti frikční. Hlavní příčina nezaměstnanosti je spatřována v nadměrných mzdových požadavcích. Nižší mzdy by umožnily zaměstnavatelům produkovat vyšší zisk, to by mohlo vést k vyšší investiční aktivitě. Ta by vedla k vyšší míře růstu kapitálu, což vyvolá růst poptávky po práci, tedy nová pracovní místa. Dalšími faktory, jež ovlivňují míru nezaměstnanosti, jsou také např. výše podpor, status (stigma) přisouzený společností nezaměstnanému aj. Liberální pojetí vidí také v systému dávek sociálního státu příčinu, jenž snižuje podněty k práci. Stejně tak vidí vliv odborů, které udržují mzdy na úrovni, která omezuje možnosti podnikatelů zaměstnat více pracovníků. Proto podporují krácení podpor v nezaměstnanosti, a to tak, aby nekonkurovaly jako alternativní příjem mzdám, a odstranění odborů na trhu práce, což by zaměstnavatelům umožňovalo pružnější reakce na situace vzniklé na trhu práce. Je tedy snaha o docílení ochoty pracovníků přijmout takovou výši mzdy, jež nezvyšuje inflaci. Praktické řešení nezaměstnanosti nachází zejména na straně nabídky práce a zaměřuje se na boj proti inflaci,³ mzdové regulaci a omezení síly sociálního státu (Mareš, 2002).

Keynesiánský přístup

Pro keynesiánce⁴ je zásadní uznání stálé nedobrovolné nezaměstnanosti, kdy nedochází k vyhýbání se práci či k neochotě pracovat za nepříznivých mzdových či jiných podmínek. V keynesiánském pojetí je příčinou přetrvávající nezaměstnanosti technologický pokrok, jenž vytlačuje živou práci a soustavný nedostatek poptávky (slabá kupní síla a nízký sklon k investicím) (Mareš, 2002).

Úroveň zaměstnanosti zůstává pozadu za nabídkou na trhu práce v důsledku nedostatečně velké poptávky po práci, lidé nemohou najít práci ani za nízké mzdy. Keynesiánci se tedy domnívají, že celková poptávka v ekonomice není dostatečně velká na to, aby zajistila plnou zaměstnanost. Hlavní příčinu spatřují v technologické nezaměstnanosti.⁵ Technologický pokrok je natolik rychlý, že ekonomika nestačí vytvářet nová pracovní místa pro uvolněné (vytlačené) pracovníky. Keynesiánci mají také odlišný pohled na úlohu mzdy než liberálové. Mzda pro keynesiánce tvoří část výrobních nákladů a zároveň se jedná

³ Boj proti inflaci má přednost před bojem proti nezaměstnanosti, jelikož liberálové předpokládají, že kontrola inflace může obnovit podněty k investicím a udržet konkurenceschopnost ekonomiky a tím i pracovní příležitosti.

⁴ Keynesiánský přístup se objevuje počátkem třicátých let 20. století jako reakce na světovou hospodářskou krizi. Tvůrcem keynesiánské koncepce byl J. M. Keynes.

⁵ Technologický pokrok zvyšuje produktivitu práce, což vede k situaci, kdy lze krýt poptávku po zboží s částí pracovní síly, tedy při neúplné zaměstnanosti (šetří použití živé práce).

o hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva (firma musí své zboží prodat, což by bez koupěschopné poptávky nešlo) (Mareš, 2002).

Keynesiánci zastávají názor, že nezaměstnanost je především technickým problémem regulace agregované úrovně spotřeby, úspor a investic. Nezaměstnanost podle nich nelze řešit jen cestou čistého tržního mechanismu, ale vyžaduje státní zásahy do ekonomiky. Tedy vládou řízená poptávka, potažmo celá ekonomika, je stimulována prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě (zejména formou veřejných výdajů)⁶ (Mareš, 2002).

Monetaristický přístup

Monetaristický výklad vysoké míry nezaměstnanosti se odvolává na nesprávnou alokaci zdrojů jako následek období velkých státních zásahů do ekonomiky. Vládní intervence, plánování a řízení nahrazují vliv pohybu cen a mezd. To dle monetaristů má za následek nevyhovující distribuci práce mezi odvětvími, jež je provázena vládou vyvolanou inflací. To umožňuje přežívat i neprosperujícím firmám. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je pro monetaristy nepřijatelná. Růst nezaměstnanosti považují monetaristé za přirozenou oběť nezbytnou k redukci míry inflace (Mareš, 2002).

Představitelé monetarismu navrhuji řešit nezaměstnanost především odstraňováním nedokonalostí trhu a zlepšováním informovanosti na straně nabídky a poptávky práce. V monetaristické koncepci je klíčovým pojmem přirozená míra nezaměstnanosti.⁷ Přirozená míra nezaměstnanosti může být ovlivňována jen politikou, která ovlivňuje podmínky postavení pracovní síly na trhu práce (zvyšování kvalifikace, podpora mobility). Pracovní místa je nutno vytvářet jen formou investic, u kterých se očekává návratnost (Mareš, 2002).

Marxistický přístup

Dle marxismu je nezaměstnanost způsobena kapitalismem. Ten je v důsledku krizí, jimž není schopný čelit, zodpovědný za nezaměstnanost. Tržní ekonomika je tedy chápána jako nestabilní v důsledku vnitřních rozporů. Pro marxisty není problém nezaměstnanosti řešitelný v rámci kapitalistického systému hospodářství. Nezaměstnanost je považována za důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu.

⁶ Vysoké státní výdaje způsobují inflační tlak, avšak pro keynesiánce je inflace menší zlo než přetrvávající nezaměstnanost.

⁷ Přirozená míra nezaměstnanosti je nezaměstnanost, jež nevede k akceleraci inflace. Vzniká působením tržních sil a není ji možné trvale ovlivňovat nástroji fiskální a monetární politiky, blíže viz podkapitola 2.1.3 Typy nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost lze odstranit pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků. Marxistická nezaměstnanost je nezaměstnaností nedobrovolnou (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

2.1.3 Typy nezaměstnanosti

Podle příčin, jež vedou ke vzniku nezaměstnanosti a také podle jejich projevů, se rozlišují různé druhy.

Obecná ekonomická teorie rozděluje nezaměstnanost na:

Frikční nezaměstnanost

Frikční⁸ nezaměstnanost vzniká, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá pracovního místa, neboť si hledá jiné pracovní místo. Nezaměstnanost může být označena za frikční, pokud její trvání je determinováno časem, který je potřebný k vyhledání nového pracovního místa (získání informací, rozhodování o přijetí, porovnání s alternativními možnostmi) a ke změně pracovního místa (např. příprava na přijetí do zaměstnání, stěhování apod.). Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, trvá přibližně 6-12 týdnů, přechodná, nevyhnutelná a do jisté míry funkční. Obvykle dosahuje výše 1-2 %. Tento druh nezaměstnanosti je důsledkem neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu obyvatelstva a je nutnou podmínkou pro optimální alokaci pracovních sil. Jedná se o nejméně problémový typ nezaměstnanosti (Mareš, 1998).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, pokud je nabídka práce v určitém segmentu (např. podle pohlaví, kvalifikace, regionu) vyšší než poptávka po práci v tomtéž segmentu a pokud osoby nejsou dostatečně mobilní na to, aby mohly volně přecházet mezi jednotlivými segmenty (mezi různými trhy práce z hlediska profese, kvalifikace, regionu apod.). Strukturální nezaměstnanost se vyznačuje vysokým počtem volných pracovních míst a zároveň vysokým počtem nezaměstnaných. Tento nesoulad může vznikat proto, že nabídka práce se nedostatečně rychle přizpůsobuje rostoucí poptávce po určitém druhu práce a klesající poptávce po jiném druhu práce. Při růstu strukturální nezaměstnanosti roste délka trvání nezaměstnanosti a roste i počet neobsaditelných pracovních míst. Jistou obranou proti

⁸ Někdy také označována za „normální“ či flukтуаční.

strukturální nezaměstnanosti je zejména flexibilita pracovních sil. Strukturální nezaměstnanost je považována za nejvíce problémový typ nezaměstnanosti (Šimek, 2007).

Hlavními příčinami strukturální nezaměstnanosti jsou (Šimek, 2007):

- prostorová imobilita pracovních sil (regionální nezaměstnanost),
- pokles poptávky v důsledku technologických změn, jež šetří práci,
- růst nabídky práce podmíněný ekonomickými, demografickými či politickými příčinami,
- pokles poptávky po práci s určitou kvalifikací.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká cyklickými výkyvy ekonomických aktivit v důsledku hospodářského cyklu. Příčinou cyklické nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka, ke které dochází v obdobích hospodářské krize. Z důvodu poklesu agregátní poptávky klesá i poptávka po práci. Poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce nestačí na zaměstnávání těch, kteří chtějí pracovat. Oproti strukturální nezaměstnanosti cyklickou nezaměstnanost doprovází nedostatek volných pracovních míst – tedy jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, kterou způsobuje nepravidelnost produkce v odvětvích, jež jsou závislá na počasí (stavebnictví, zemědělství atd.), a také v navazujících zpracovatelských odvětvích. Sezónní nezaměstnanost mohou ale způsobovat i výkyvy ve spotřebě, které mají institucionální příčiny, jako například vánoční či velikonoční svátky. Tento typ nezaměstnanosti silně zatěžuje pojistné fondy proti nezaměstnanosti. V některých zemích jsou tak přijímána opatření na podporu celoročních prací – osoby, jež jsou ohroženy sezónní nezaměstnaností, jsou podporovány programy aktivní politiky zaměstnanosti, což předchází sezónní nezaměstnanosti. Výhodou této kompenzace je, že nezaměstnanost flexibilně reaguje a trvá pouze do té doby, než se zlepší pracovní podmínky (např. počasí) a také zaměstnavatelé si udrží stálý pracovní kolektiv (Šimek, 2007).

Podle jiného členění se vymezuje nezaměstnanost:

Dobrovolná nezaměstnanost zahrnuje nezaměstnané, kteří hledají práci za vyšší mzdu než tu, kterou jim nabízí zaměstnavatelé. Zároveň je také upřednostněn volný čas před vykonáváním práce. Mají-li nezaměstnaní alternativní zdroj finančních prostředků nežli mzdu, dobrovolná nezaměstnanost roste. Jestliže tyto náhradní příjmy (především sociální dávky) nejsou významné, nezaměstnaní jsou ochotni přijmout zaměstnání i za nižší mzdu (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká při vyšší než rovnovážné mzdě, kdy je mnoho lidí ochotno pracovat, ale ne všichni si práci najdou. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje především pracovníky, pro které je změna profese obtížná (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Mezi další typy nezaměstnanosti se řadí:

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje případ přetrvávající individuální nezaměstnanosti, kdy jedinec nemůže získat nové zaměstnání a zůstává proto nezaměstnaný déle než jeden rok (někdy se dále vydělují osoby nezaměstnané déle než 2 roky).⁹ Je charakteristická pro určité sociální kategorie a vytváří specifické problémy jak pro nezaměstnané osoby (životní strategie), tak i pro společnost (nároky na sociální stát) (Mareš, 1998).

Poněkud jiným druhem nezaměstnanosti než jsou výše uvedené typy je tzv. **přírozená nezaměstnanost** (přírozená míra nezaměstnanosti). V ekonomice vždy existuje přírozená míra nezaměstnanosti, která je determinována strukturálními a dalšími setrvačnými silami ekonomiky a kterou nelze potlačit stimulací agregátní poptávky pomocí nástrojů hospodářské politiky. Přírozená míra nezaměstnanosti bývá spojována se stavem v ekonomice, kdy je produkt na své potenciální úrovni. V této situaci je míra nezaměstnanosti dlouhodobě udržitelná a je na své přírozené míře. Od 70. let 20. století bývá nezaměstnanost spojována také s inflací, s termínem NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Dle této koncepce je přírozená míra nezaměstnanosti definována jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní, a tedy neakceleruje ani nedeceleruje (Kliková, Kotlán, 2006).

Míru přírozené nezaměstnanosti může ovlivňovat:

⁹ Mezinárodně uznávanou dobou představující dlouhodobou nezaměstnanost je nezaměstnanost delší než 12 měsíců. Takto ji chápe i Eurostat a většina statistických úřadů.

- výše podpor v nezaměstnanosti,
- doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována,
- organizace trhu práce (např. efektivnost úřadů práce),
- vytrvalost a schopnost nezaměstnaných při hledání zaměstnání,
- demografická skladba pracovní síly,
- strukturální parametry ekonomiky (Kliková, Kotlán, 2006).

Při definování přirozené míry nezaměstnanosti byl zmíněn vztah mezi nezaměstnaností a ekonomickým růstem a vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Tyto vztahy přiblíží následující podkapitola.

2.1.4 Vztah mezi nezaměstnaností a ekonomickými veličinami

Vztah mezi ekonomickým růstem a nezaměstnaností

Vztah mezi ekonomickým růstem a nezaměstnaností poprvé objasnil Arhur Okun na základě analýzy tempa růstu reálného HDP a míry nezaměstnanosti v USA v letech 1960-1992. Od té doby je tato empirická pravidelnost nazývána jako Okunův zákon, který praví: Je-li skutečný růst HDP vyšší než růst potenciálního produktu, potom dochází k poklesu míry nezaměstnanosti.¹⁰ Vzorcem lze tento vztah vyjádřit následující rovnicí:

$$\Delta u = -\alpha(y - y^*)$$

kde: Δu je změna míry nezaměstnanosti, α citlivost změny míry nezaměstnanosti na růst reálného HDP, y tempo růstu reálného HDP a y^* tempo růstu potenciálního HDP. Dosahování ekonomického růstu a nízké míry nezaměstnanosti tedy není v konfliktu za předpokladu, že ekonomický růst je dostatečně vysoký (Kliková, Kotlán, 2006).

Vztah mezi inflací a nezaměstnaností

Vztah mezi inflací a nezaměstnaností je popisován pomocí tzv. Phillipsovy křivky. Tento vztah popsal A. W. Phillips.¹¹ Phillips na základě empirických dat dokazuje, že nízká nezaměstnanost je doprovázena rostoucími nominálními mzdami a naopak. Phillips se

¹⁰ Jurečka, Jánošíková (2004) kvantifikují následovně: Klesne-li nezaměstnanost v ekonomice o 1 %, skutečný výstup ekonomiky vzroste o 2-3 %.

¹¹ V díle The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957.

domníval, že nezaměstnanost je příčinou inflace (původní Phillipsova křivka). Mzdovou (zprostředkovaně pak cenovou) inflaci tak vysvětloval změnami v míře nezaměstnanosti. Pokud tedy klesá nezaměstnanost, roste míra mzdové inflace a naopak. Jde o inverzní vztah. Původní Phillipsova křivka vychází z toho, že klesne-li míra nezaměstnanosti pod svou přirozenou míru, potom tlak na růst mezd, jenž vyplývá z nedostatku volných pracovních míst, má za následek růst mezd (mzdovou inflaci). Je-li míra nezaměstnanosti větší než přirozená míra nezaměstnanosti, pak dochází k poklesu mezd. Z uvedeného plyne, že původní Phillipsova křivka je klesající (Kliková, Kotlán, 2006).

Vztah mezi cenovou inflací a nezaměstnaností postihuje tzv. modifikovaná Phillipsova křivka. Podle této teorie mzdové náklady tvoří výraznou část celkových nákladů firem, a pokud jsou ceny stanovovány přírážkou ke mzdovým nákladům, projeví se mzdová inflace v inflaci cenové. Tento vztah lze vyjádřit rovnicí:

$$\pi = \pi^S - \varepsilon(u - u^*)$$

kde: π je míra cenové inflace, π^S míra setrvačné cenové inflace,¹² u míra nezaměstnanosti, u^* přirozená míra nezaměstnanosti a ε citlivost míry cenové inflace na odchylku míry nezaměstnanosti od její přirozené míry.

S opačnou kauzalitou, tedy že inflace ovlivňuje nezaměstnanost, je spojena škola monetaristů a škola racionálních očekávání. Tento vztah lze popsat situací, kdy centrální banka zvýší peněžní zásobu, což má za následek růst cen (inflaci). Následkem zvýšení cen dojde k poklesu reálných mezd, k růstu poptávky firem po práci a tím k poklesu nezaměstnanosti. Tento inverzní vztah však platí pouze v krátkém období. Většina ekonomických škol se shoduje, že v dlouhém období je Phillipsova křivka vertikální na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Snižování nezaměstnanosti pod její přirozenou úroveň se tak z dlouhodobého hlediska jeví jako kontraproduktivní z důvodu následné akcelerující inflace. Stejně tak zvyšování peněžní zásoby a následná inflace bude mít za následek pouze růst cenové hladiny a nikoliv snížení nezaměstnanosti (Kliková, Kotlán, 2006).

¹²Setrvačná míra inflace je závislá na inflačních očekáváních a nabídkových, popř. poptávkových šocích.

2.1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Řada ekonomů považuje nezaměstnanost spolu s inflací za makroekonomické zlo a je zřejmé, že nezaměstnanost s sebou přináší řadu dopadů a to jak ekonomických, tak sociálních. Ze sociálního pohledu je nezaměstnanost nežádoucím jevem, protože sociální dopady jsou na nezaměstnané zpravidla nepříznivé. Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost projevem strukturální adaptace ekonomiky. Nepřesáhne-li nezaměstnanost určitou míru, potom se ve vyspělých ekonomikách jedná o přirozený a v podstatě ekonomicky nezbytný jev, jenž je řešitelný různými makroekonomickými opatřeními či politikou zaměstnanosti (Halásková, 2001).

Z důvodu vysoké nezaměstnanosti země nevyrábí na hranici produkčních možností (část zdrojů není využita). Tím dochází ke ztrátě hrubého domácího produktu ekonomiky. V důsledku nezaměstnanosti také roste schodek státního rozpočtu, což je dáno nutností vyplácení podpor v nezaměstnanosti, náklady na chod aparátu státních institucí, které mají na starosti tuto oblast, a celkové náklady na politiky zaměstnanosti (Jurečka, Jánošíková, 2004).

Se ztrátou zaměstnání je spojen také pokles životní úrovně nezaměstnaného i celé jeho rodiny, což může vést k nárůstu kriminality. Zvýšení kriminality vyvolává opět zvýšení státních výdajů, především na zajištění veřejného pořádku. U dlouhodobě nezaměstnaných osob dochází k úpadku jejich lidského kapitálu. Ztrácejí zkušenosti, schopnosti, praktické i teoretické dovednosti. Po delší době bez zaměstnání se u nich může objevit klesající zájem o práci. Nezaměstnaný si zvykne na pobírání sociálních podpor a disponování volným časem. S tím souvisí změna vnímání času a rozbití struktury dne nezaměstnaného (Jurečka, Jánošíková, 2004).

2.1.6 Problémové skupiny na trhu práce

Problémovým skupinám je věnována velká pozornost, zejména z důvodu jejich obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání. Mezi problémové skupiny obyvatelstva dle Haláskové (2001) patří:

- **Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací** - mají malou pravděpodobnost získat zaměstnání v důsledku nízkého vzdělání. Jsou umísťováni na hůře placené pozice, a proto často dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním na trhu práce.

- **Absolventi škol a mladiství** - patří k problémovým skupinám na trhu práce z důvodu chybějící praxe či nedostatečné kvalifikace.
- **Občané se změněnou pracovní schopností** - jsou lidé, kteří mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění. Mohou se tak uplatnit jen v úzkém okruhu zaměstnání v důsledku snížené mobility, nízké kvalifikace či malého počtu vhodných pracovních míst.
- **Ženy** - jsou znevýhodňovanou skupinou v důsledku péče o domácnost a výchovy dětí. Proto musí při volbě povolání zvažovat její dopady na rodinný život. Zaměstnavatelé je považují za osoby s vyšší absencí než u mužů (např. z důvodu péče o nemocné dítě). Toto vede zaměstnavatele k upřednostňování mužů.
- **Osoby starší padesáti let** - mají zhoršené postavení na trhu práce kvůli svému věku. Tito lidé ovšem disponují pracovními zkušenostmi a návyky. Jejich nevýhodou mohou být nedostatečné jazykové schopnosti a neznalost práce s počítačem.
- **Osoby společensky nepřizpůsobivé** - představují osoby, které se vrací z léčeben, po propuštění z vězení apod. Tyto osoby se často potýkají s rodinnými či sociálními problémy. V důsledku toho si nevytváří pracovní návyky, tudíž jsou obtížně umístitelní na trhu práce.
- **Osoby, které nemají zájem o práci** - jsou osoby, pro něž je rozdíl mezi pracovními příjmy a sociálními dávkami nedostatečný, proto je pro ně výhodnější být závislími na sociální podpoře státu. Tito lidé se vyznačují menší potřebou seberealizace či pracují v šedé ekonomice.
- **Dlouhodobě nezaměstnaní** - jsou osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí pracovní návyky a zkušenosti. To zhoršuje jejich uplatnitelnost na trhu práce.

2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je velmi často diskutovaným tématem, ovšem samotná problematika je složitější, než se na první pohled může zdát, a to už jen proto, že politika zaměstnanosti pracuje s lidmi. Tato podkapitola přibližuje problematiku politiky zaměstnanosti.

2.2.1 Charakteristika, vymezení a pojetí politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, tedy o zpružnění mechanismů působících mezi nimi (Winkler, Wildmannová, 1999).

Politika zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky státu, sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, kýženu rovnováhu podporuje a doladuje, než aby trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce přísluší právě hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst (Winkler, Wildmannová, 1999).

Šimek (2007, s. 102) definuje politiku zaměstnanosti následovně: „*Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.*“

Politika zaměstnanosti se zaměřuje dle Winkler, Wildmannová (1999) především na:

- **Rozvoj infrastruktury** na trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Touto činností vytváří dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná.

- **Podporu tvorby nových pracovních míst a pracovních příležitostí.** Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce, usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.
- **Zvýšení adaptability** pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti vyžaduje adaptabilitu a mobilitu. Politika zaměstnanosti podporuje rozmanité rekvalifikační programy.
- **Zabezpečení životních potřeb** těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři výše uvedené skupiny činností politiky zaměstnanosti stimulují aktivní chování pracovní síly na trhu práce, proto bývají souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se tedy snaží minimalizovat nezaměstnanost. Aktivita zaměřená na zabezpečení nezaměstnaných osob jsou nazývány jako pasivní politika zaměstnanosti. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným osobám po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu. Pasivní politika zaměstnanosti se tedy omezuje pouze na zlepšení životní situace nezaměstnaných¹³ (Halásková, 2008).

Podoba politiky zaměstnanosti prošla během svého vývoje řadou etap. Historicky nejdříve byla rozvíjena v podobě pasivní politiky zaměstnanosti, tedy uplatňována prostřednictvím podpor a různých dávek nezaměstnaným. Tato opatření byla uplatňována již v první třetině 20. století a byla projevem vnímání příčin nezaměstnanosti jako jevu determinovaného sociálně-ekonomickými faktory. Aktivní politika zaměstnanosti se začala rozvíjet později, po 2. světové válce. Aktivní politika zaměstnanosti však byla prakticky do konce 60. let 20. století prakticky nevýznamná, a to díky poválečné konjunkturu, jež byla spojena s nízkou mírou nezaměstnanosti, tudíž země opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve větší míře nevyžadovaly. V 70. letech 20. století došlo ke změně podoby politiky zaměstnanosti, a to v důsledku ropných šoků a úpadku vyspělých zemí do recese. Prvotní reakcí řešení nezaměstnanosti ve vyspělých zemích byl růst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, kdy země očekávaly, že vzestup nezaměstnanosti bude vystřídán jejím poklesem. Tato očekávání se však nenaplnila. Projevilo se, že podpory v nezaměstnanosti a podobné dávky samy o sobě problém neřeší, a naopak mohou i negativně ovlivnit postoje

¹³ Problematice aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti se blíže věnuje následující podpodkapitola 2.2.2. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

lidí k práci. To vedlo k přesunu od pasivní politiky zaměstnanosti k aktivní, což trvá dodnes (Winkler, Wildmannová, 1999).

Dnešní politiky zaměstnanosti vyspělých zemí opouští preferenci příjmové ochrany nezaměstnaných a zdůrazňují investování do lidí, do jejich schopností a dovedností. Orientace na aktivní politiku zaměstnanosti má napomáhat strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce. Centrem pozornosti je podpora strany nabídky práce, její ušlechťování pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou rekvalifikace, pracovní výcvik, zlepšování dovedností při hledání práce a další opatření napomáhající pracovnímu umístění. Je podporována tvorba nových pracovních míst jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Důraz je kladen na podporu nabídky práce a její flexibilitu. Opatření politiky zaměstnanosti, ať už aktivní či pasivní, mají i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování aktivit politiky zaměstnanosti jsou buď účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, anebo státní rozpočty čerpající z daní. Výdaje na politiku zaměstnanosti tak zatěžují jejich plátce a vedou k růstu ceny práce. Efektivními mohou být opatření politiky zaměstnanosti tehdy, pokud nevyvolávají nepřiměřený růst ceny práce a nadměrně vysoké daně či pojistné. Vysoká míra zdanění nebo vysoká cena práce může demotivovat zaměstnavatele k tvorbě nových pracovních míst a vést k útlumu ekonomického růstu. Proto je třeba politiku zaměstnanosti navrhovat uvážlivě, jelikož její efekty nemusí být jen pozitivní. Její podoba by měla být výsledkem posouzení možných přínosů, nákladů a důsledků (Halásková, 2008).

Politika zaměstnanosti uplatňuje konkrétní nástroje a opatření na podporu svých cílů. Své nástroje využívá podle situace na trhu práce plošně nebo selektivně.

Při rozhodování o konkrétní podobě politiky zaměstnanosti se vychází z cílů, kterých by mělo být dosaženo. Mezi cíle politiky zaměstnanosti Šimek (2007) řadí:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci,
- podpora pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnit se na trhu práce (jedná se například o osoby zdravotně postižené, mládež, starší osoby aj.),
- zajištění a prohlubování profesní flexibility pracovních sil,
- zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce,
- zlepšení struktury zaměstnanosti v různých odvětvích a regionech.

2.2.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Cílem a podstatou aktivní politiky zaměstnanosti je pomoci nezaměstnaným nalézt práci, stejně tak reagovat na potřeby trhu práce. Cílovými skupinami aktivní politiky zaměstnanosti jsou především nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných.¹⁴ Aktivní opatření politiky zaměstnanosti jsou dle svého charakteru podle OECD tříděny do pěti skupin (Sirovátka, 1995):

- **Služby zaměstnanosti (zprostředkování práce)** - tento program patří k hlavním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Zajišťuje její síť institucí, poskytujících služby na pracovním trhu, kdy se zejména jedná o podávání informací, poradenství, podporu pracovní mobility a umisťování uchazečů o práci.
- **Pracovní příprava a výcvik** - představuje pracovní přípravu, školení a rekvalifikace pro nezaměstnané. Účelem těchto programů je zvýšit připravenost a kvalitu pracovníků.
- **Programy pro nezaměstnanou mládež** - opatření tohoto typu usnadňují mladistvým přechod ze školy do zaměstnání. Tyto programy mají různou formu, jedná se například o pracovní praxe, kurzy profesních znalostí aj.
- **Podpora tvorby nových pracovních míst** - zahrnuje programy na podporu nových pracovních míst v soukromém sektoru. Programy pomáhají osobám, které se rozhodly samostatně podnikat, nebo přímo vytváří pracovní příležitosti ve veřejném sektoru.
- **Opatření pro handicapované osoby** – týká se osob fyzicky, mentálně či sociálně znevýhodněných, pro něž tyto handicapy představují bariéru v zaměstnávání. Programy tohoto typu zahrnují odborné rehabilitace, podporují tvorbu pracovních míst pro handicapované. Některé činnosti jsou zaměřené k sociální integraci handicapovaných osob.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. Zajištění podporami příjmu v době nezaměstnanosti přispívá k mobilitě pracovní síly, která odchází z upadajících odvětví a umožňuje udržet sociální standard, čímž brání sociálnímu vyloučení. Poskytované podpory však nesmí být natolik vysoké, aby vedly

¹⁴ viz podpodkapitola 2.1.6. Problémové skupiny na trhu práce.

k demotivaci nezaměstnaných a vzniku dobrovolné nezaměstnanosti. Jako nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou používány následující programy:

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň,
- předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce (Kliková, Kotlán, 2006).

2.2.3 Efektivnost politiky zaměstnanosti

Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou považovány za efektivnější způsob boje proti nezaměstnanosti než programy pasivní politiky zaměstnanosti. Tento fakt má nejen ekonomický, ale také politický a sociální aspekt. Kromě ekonomického problému zde vystupuje požadavek udržení rovnoprávného přístupu k zaměstnání pro nezaměstnané (Gottvald, Šimek, 1997).

Jak uvádí Gottvald, Šimek (1997) Úmluva o politice zaměstnanosti,¹⁵ zavazuje členské země Mezinárodní organizace práce (ILO) provádět takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Z výše uvedeného vyplývá, že taková politika zaměstnanosti bude zajišťovat:

- práci pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci,
- práce bude co možná nejproduktivnější,
- existenci svobodné volby zaměstnání a co nejširší možnost, aby pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez jakékoli diskriminace.

Taková politika zaměstnanosti musí přihlížet k dosažené úrovni hospodářského rozvoje, vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními cíli hospodářské a sociální politiky, přičemž má být prováděna tak, aby byla v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi dané země (Gottvald, Šimek, 1997).

¹⁵ Byla přijata na 48. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce v roce 1964.

2.2.4 Vztah politiky zaměstnanosti k jiným politikám

K ovlivnění zaměstnanosti a nezaměstnanosti se zaměřuje řada makroekonomických a mikroekonomických opatření, taktéž i účelové intervence na pracovním trhu nejrůznějšího typu (jde nejen o ekonomická, ale i o vzdělávací a jiná specifická opatření). Tato opatření jsou spojena s dalšími aktivitami subjektů trhu práce. K nejvýznamnějším patří:

- ekonomické aktivity ekonomických subjektů (zaměstnavatelů i zaměstnanců),
- sociální a veřejná politika státu (i zaměstnavatelů a odborů),
- politické cíle a aktivity státu a dalších subjektů (například stran, lobby aj.) (Sirovátka, 1995).

Při hodnocení komplexu aktivit, které ovlivňují zaměstnanost a nezaměstnanost, je třeba rozlišovat dvě odlišné oblasti (Sirovátka, 1995):

- **Makroekonomickou – hospodářskou politiku**, která je obecně ekonomicky stimulující, jejím cílem je nejčastěji podpořit ekonomický růst a v souvislosti s tím i tvorbu pracovních příležitostí a zaměstnanost. Dosah jejích opatření je většinou dost široký: ovlivňuje ekonomické procesy celkově, přičemž oblast zaměstnanosti je jedním ze sledovaných cílů ovlivněných nejčastěji nepřímo v souvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky.
- **Politiku trhu práce**, jejímž cílem je stimulovat v první řadě zaměstnanost a omezovat nezaměstnanost. Opatření politiky pracovního trhu se snaží ovlivnit víceméně přímo stranu nabídky a stranu poptávky na pracovním trhu. Politika trhu práce sleduje dva cíle, a to snížení úrovně nezaměstnanosti a redistribuci nezaměstnanosti mezi skupinami obyvatelstva.

Vztah politiky zaměstnanosti a hospodářské politiky

Politika zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky, usiluje o růst zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Hospodářská politika jako celek ovlivňuje zvyšování zaměstnanosti zejména nepřímo v souvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky¹⁶ (Halásková, 2001).

¹⁶ Cílem hospodářské politiky je dlouhodobě dosahovat ekonomického růstu a konkurenceschopnosti.

Kliková (2006) chápe hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce na úrovni:

- **Makroekonomické** - kde je politika zaměstnanosti zaměřena např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí především plošně, a to na straně poptávky po práci. Programy na makroekonomické úrovni jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, jelikož se netýkají jen řešení nezaměstnanosti, ale jde o množství příčin vztahových problémů souvisejících především s inflací, platební bilancí či ekonomickým růstem.
- **Regionální** - kde politika zaměstnanosti řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti prostřednictvím různých programů. Tyto programy ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce. Do značné míry jsou zaměřeny na řešení konkrétních situací v konkrétních územích.
- **Mikroekonomické** - kdy firmy vytváří vlastní směrnice pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj výše mezd, ale i pro jiné související problémy v mezích platných legislativních předpisů.

Obecně existuje velké množství různorodých nástrojů politiky zaměstnanosti, jejichž uplatnění závisí na orientaci hospodářské politiky určité země. Při rozhodování o uplatnění nástrojů se většinou vychází z určitých cílů, kterých by mělo být jejich použitím dosaženo.

Cílem hospodářské politiky z hlediska dopadů na zaměstnanost a pracovní trh je ovlivňování tří parametrů, které působí na růst, nezaměstnanost a inflaci. Jsou jimi celková poptávka po zboží a službách, výrobní kapacita a nabídka práce:

- Nezaměstnanost vyplývá ze situace, kdy poptávka po zboží a službách je nižší než výrobní kapacita a obě klesají přitom pod úroveň nabídky práce.
- Inflace vyplývá ze situace, kdy růst poptávky po zboží a službách převyšuje úroveň výrobní kapacity a ta zase převyšuje úroveň nabídky práce.
- Nezaměstnanost a inflace současně vyplývají ze situace, kdy růst poptávky po zboží a službách převyší výrobní kapacitu, ta je ale přitom nižší než nabídka práce (Sirovátka, 1995).

Vztah politiky zaměstnanosti a sociální politiky

Sociální politika je charakterizována souborem aktivit dotýkajících se vztahů občanů a sociálních podmínek jejich života. Sociální politika usiluje o omezení sociálních tvrdostí, které doprovázejí fungování tržního mechanismu. Toto pojetí směřuje sociální politiku na systém opatření především v oblasti zaměstnanosti, mzdového vývoje a na opatření sociálního zabezpečení¹⁷ (Halásková, 2008).

Dle Haláskové (2001) nezbytnost sociální politiky vyplývá především z následujících skutečností:

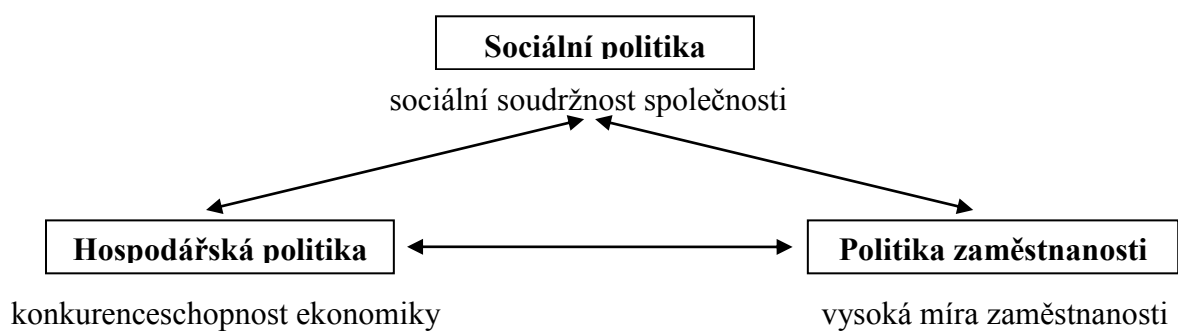
- Pro většinu obyvatel je pracovní příjem hlavní existenční základnou. V případě neschopnosti pracovat by byla ohrožena. V takovém případě nastupuje stát prostřednictvím podmínek umožňujících občanům v případě ztráty pracovních příjmů zajistit si buď sám, nebo ve spolupráci se státem vlastní sociální jistoty.
- Někteří lidé nejsou (popř. v omezené míře) schopni zabezpečit svou existenci pracovními příjmy. V těchto případech stát prostřednictvím sociální politiky poskytuje jisté garance.
- Státy mají zájem na omezování a odstraňování nerovností ve společnosti.

Vzájemný vztah politiky zaměstnanosti, hospodářské politiky a sociální politiky

Politika zaměstnanosti jako systém opatření směřující ke spoluvytváření dynamické rovnováhy na trhu práce a ke snížení výskytu nezaměstnanosti představuje podmíněnost vzájemného propojení ekonomických a sociálních úvah. Skutečnost, že nezaměstnanost má značné ekonomické a sociální dopady, činí z politiky zaměstnanosti aktivity, v nichž nachází uplatnění hospodářská i sociální politika. Mix politik, tvořící kruh hospodářského a sociálního pokroku, by měl odrážet vzájemnou závislost těchto politik a maximalizovat jejich vzájemné posilování (Halásková, 2008). Vzájemné působení mezi politikou zaměstnanosti, hospodářskou a sociální politikou zachycuje Obr. 2.1.

¹⁷ Cílem sociální politiky a politiky zaměstnanosti je dosažení vysoké míry zaměstnanosti populace a souběžně přiměřené kvality života k vytvoření stabilní a soudržné společnosti (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Obr. 2.1 *Vzájemný vztah politiky zaměstnanosti, hospodářské politiky a sociální politiky*



Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 73).

3 Úroveň vybraných ukazatelů nezaměstnanosti v zemích EU

3.1 Evropský trh práce v letech 1960-2000

3.1.1 Vývoj evropského trhu práce v letech 1960-2000

Jak uvádí Kotýnková (2006), období let 1960-1973 se vyznačovalo vysokou mírou ekonomického růstu (téměř 5 % ročně). I přes tento poměrně vysoký ekonomický růst bylo vytváření pracovních míst v zemích Evropského hospodářského společenství nízké.¹⁸ Taktéž byl nízký růst pracovních zdrojů, čímž pádem byla míra nezaměstnanosti relativně stabilní a průměrně dosahovala 2,6 %.

V letech 1974-1985 došlo k poklesu míry ekonomického růstu (na 2-3 % ročně) a ke stagnaci zaměstnanosti. Vlivem demografických změn došlo k nárůstu pracovních zdrojů (o 7 % ročně), což vedlo k růstu míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti vzrostla z hodnoty nižší než 3 % v roce 1974 na 10,8 % v roce 1985. V letech 1986-1990 se zvýšila míra ekonomického růstu (na 3,2 % ročně), současně došlo k růstu počtu pracovních míst (bylo vytvořeno 9 milionů pracovních míst). Důsledkem bylo snížení míry nezaměstnanosti z 10,8 % v roce 1985 na 8,3 % v roce 1990. Od roku 1991 se míra ekonomického růstu zpomalovala, což se projevilo poklesem počtu pracovních míst. V letech 1992-1994 klesl počet pracovních míst o 4 miliony. V roce 1994 dosáhla míra nezaměstnanosti 10,4 % a míra zaměstnanosti činila 59,8 % (Kotýnková, 2006).

Během druhé poloviny 90. let došlo na trzích členských zemí ke strukturálním změnám, jejichž cílem bylo odstranit nepružnost trhů práce. V roce 1997 byla zahájena Evropská strategie zaměstnanosti.¹⁹ Situace na trzích práce se začala zlepšovat, došlo k výraznému snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti. V roce 1998 klesla míra nezaměstnanosti na 9,3 %, v roce 1999 na 8,5 %. Míra zaměstnanosti vzrostla z 61,4 % v roce 1998 na 63,4 % v roce 2000 (Kotýnková, 2006).

¹⁸ Evropské hospodářské společenství bylo Maastrichtskou smlouvou (1993) přejmenováno na Evropské společenství (ES), jež se stalo součástí Evropské unie (EU).

¹⁹ Blíže k Evropské strategii zaměstnanosti viz 4.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti.

3.1.2 Charakteristika evropského trhu práce v letech 1960-2000

Jak uvádí Kotýnková, Němec (2003), nezaměstnanost začala růst v zemích Evropského hospodářského společenství od konce 70. let. K jejímu růstu přispívaly demografické změny probíhající v členských zemích – počet osob hledajících práci vzrůstal, zatímco počet nových pracovních míst rostl velmi pomalu, či spíše stagnoval. V zemích Evropského hospodářského společenství byly identifikovány tři hlavní typy nezaměstnanosti, jež se lišily podle svých příčin:

- cyklická nezaměstnanost – odrážela vztah mezi ekonomickým růstem a nezaměstnaností. V členských zemích od 70. do 90. let docházelo k nárůstu zdrojů pracovních sil, současně docházelo k nízké tvorbě nových pracovních míst, a proto v případě zpomalení ekonomického růstu docházelo k prudkému růstu nezaměstnanosti;
- strukturální nezaměstnanost – byla v členských zemích důsledkem nízké flexibility trhu práce a podniků, nízkou provázaností vzdělávací soustavy a trhu práce, nedostatečného rozvoje lidských zdrojů a zastaralých systémů politiky zaměstnanosti, jež nekladly důraz na aktivní politiku zaměstnanosti;
- technologická nezaměstnanost – technický pokrok se promítl do výrobních procesů, což vedlo ke snižování počtu pracovních míst. Jistou kompenzací ovšem bylo, že technologický pokrok je prorůstový, čímž umožňoval opětovný růst zaměstnanosti.

Závažným problémem se stala nezaměstnanost na počátku 90. let, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla nad 10 % a byla provázena vysokým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti. V 90. letech byly s růstem nezaměstnanosti v zemích Evropského hospodářského společenství identifikovány skupiny obyvatelstva, které začaly být v přístupu na trhy práce znevýhodňovány. Mezi tyto skupiny patřily především: absolventi, osoby s nízkou kvalifikací, příslušníci menšin, osoby se zdravotním postižením, ženy a starší uchazeči o zaměstnání (Kotýnková, Němec, 2003).

3.2 Ukazatele nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2000-2010

Tato podkapitola se zabývá zhodnocením vybraných ukazatelů nezaměstnanosti. Pozornost je věnována vývoji a odlišnostem v jednotlivých členských zemích Evropské unie i Unii jako celku. Zdrojem dat je Eurostat, který publikuje statistické údaje členských zemí Evropské unie, jež jsou vhodné pro vzájemnou komparaci.

3.2.1 Míra nezaměstnanosti

Ukazatel míry nezaměstnanosti představuje podíl počtu nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (zaměstnaní a nezaměstnaní). Ukazatel míry nezaměstnanosti patří mezi hlavní indikátory trhu práce pro svou dobrou vypovídající schopnost. Bude sledován vývoj míry nezaměstnanosti v Evropské unii především pro období let 2000-2010, pozornost bude věnována také rozdílnosti míry nezaměstnanosti podle pohlaví a v neposlední řadě bude provedeno srovnání míry nezaměstnanosti zemí Evropské unie v roce 2010.

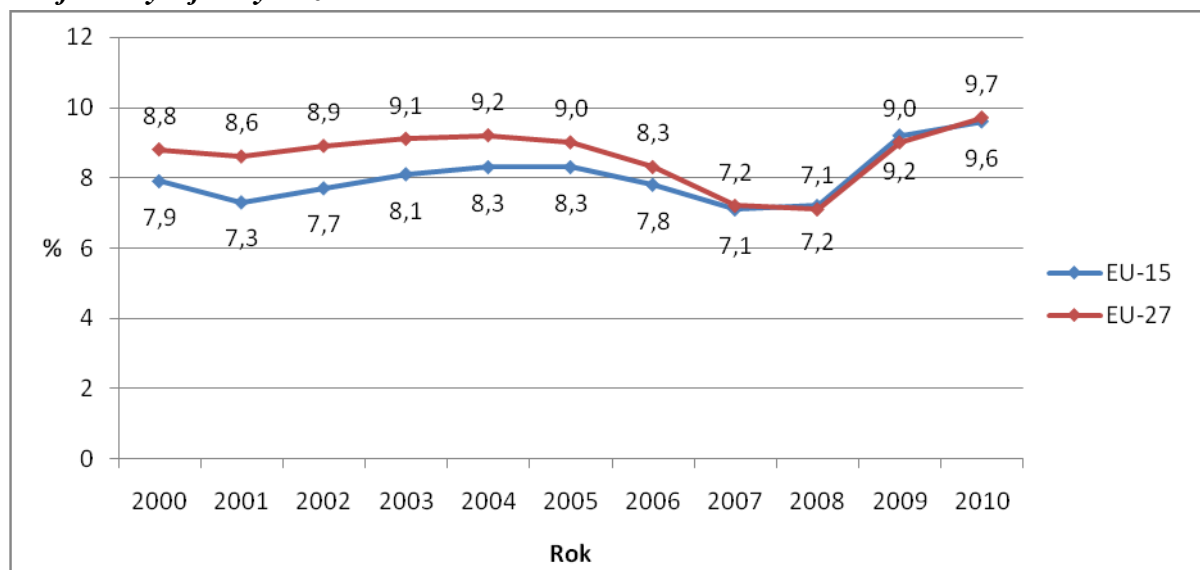
Nezaměstnanost byla ve sledovaném období považována za velký problém v řadě členských zemí Evropské unie a není divu – míra nezaměstnanosti se pohybovala v EU-27 mezi 7 až 10 procenty, viz Graf 3.1 Nejnižší roční úroveň dosáhla míra nezaměstnanosti EU-27 v roce 2008, kdy klesla na úroveň 7,1 %; tento pokles oproti předcházejícím letům 2000-2006 byl způsoben ekonomickým růstem evropských zemí, jenž gradoval v roce 2007, respektive 2008. Mezi další faktory, které pozitivně ovlivňovaly pokles míry nezaměstnanosti v těchto letech, lze zařadit opatření Evropské strategie zaměstnanosti, přesněji Lisabonské strategie, jejímž cílem bylo dosažení konkurenceschopné znalostní ekonomiky s plnou zaměstnaností.²⁰

V roce 2009 po dvou letech relativně nízké míry nezaměstnanosti v EU-27 začala míra nezaměstnanosti prudce růst, což bylo dáno dopady celosvětové hospodářské krize na trhy práce členských zemí Evropské unie.²¹ Nejvyšší úroveň míry nezaměstnanosti v EU-27 mezi lety 2000-2010 byla v roce 2010, kdy vykazovala hodnotu 9,7 %.

²⁰ Problematice politiky zaměstnanosti Evropské unie se věnuje podkapitola 4.1 Východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie.

²¹ V roce 2008 bylo v EU-27 16,8 milionů nezaměstnaných, v roce 2009 již 21,5 milionů a v roce 2010 bylo 23,1 milionů nezaměstnaných. Nezaměstnanost klesala především v nových členských státech Evropské unie, (Eurostat, Unemployment, annual average, by sex and age groups (1000 persons), 2012).

Graf 3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000-2010



Zdroj: Eurostat, Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%) (2012), vlastní zpracování.

Jak lze usoudit z Grafu 3.1, nezaměstnaností byly mezi lety 2000 až 2006 obecně více postiženy nově přistoupivší země v letech 2004 a 2007, jež míru nezaměstnanosti pro EU-27 ve sledovaném období zvyšovaly oproti hodnotám, kterých dosahovali starší členové Evropské unie (EU-15). Od roku 2007 se míra nezaměstnanosti těchto dvou skupin, tedy EU-15 a EU-27, pohybuje na podobné úrovni.

Vývoj míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2000-2010

Intenzita výskytu nezaměstnanosti se ve sledovaném období mezi členskými zeměmi Evropské unie výrazně lišila, což dokládá Příloha 1a. znázorňující vývoj míry nezaměstnanosti v členských zemích Evropské unie v letech 2000-2010.

Nejvyšších průměrných hodnot míry nezaměstnanosti za sledované období ze zemí Evropské unie dosahovalo Slovensko (15,4 %), Polsko (14,5 %), Španělsko (11,8 %) a Bulharsko (11,7 %). Průměrná úroveň míry nezaměstnanosti v EU-27 v letech 2000-2010 dosahovala 8,6 %. Nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti dosahovalo Nizozemsko (průměrně 3,9 %), Lucembursko (průměrně 4,0 %), Rakousko (průměrně 4,4 %) a Kypr (průměrně 4,5 %).

Mezi země, jež se v roce 2000 potýkaly s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, patřilo Slovensko (18,8 %), Litva (16,4 %), Bulharsko (16,4%) a Polsko (16,1 %). Všem těmto zemím se podařilo snížit míru nezaměstnanosti mezi rokem 2000 a rokem 2008 o několik procentních bodů (Bulharsko o 10,8 p.b., Litva o 10,6 p.b., Slovensko o 9,3 p.b. a Polsko o 9

p.b.). S nástupem celosvětové hospodářské krize začala míra nezaměstnanosti v těchto zemích opět růst, ale pouze v Litvě míra nezaměstnanosti v roce 2010 překročila míru nezaměstnanosti z roku 2000.

Španělsko, které patřilo v roce 2000 také k zemím s poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti (v roce 2000 11,1 %), se od těchto zemí lišilo tím, že si vysokou míru nezaměstnanosti „udrželo“ prakticky po celé sledované období (nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 2007, kdy činila 8,3 %). S nástupem ekonomické krize míra nezaměstnanosti ve Španělsku velmi rostla – rok 2008 11,3 %, v roce 2009 18,0 % a v roce 2010 již 20,1 %.

Naopak některé země jako například Irsko a Portugalsko měly v roce 2000 nízkou míru nezaměstnanosti (Irsko 4,2 %, Portugalsko 4,5 %). V následujících letech míra nezaměstnanosti v Portugalsku vytrvale rostla až na úroveň 12,0 % v roce 2010. V případě Irska se míra nezaměstnanosti prakticky do roku 2008 nezměnila (pohybovala se v rozmezí 4,0 až 6,3 %), avšak v důsledku hospodářských potíží v letech 2008 a 2009 razantně vzrostla až na úroveň 13,7 % v roce 2010.

Míru nezaměstnanosti pohybující se ve sledovaném období převážně v rozmezí mezi 6 až 10 % mělo Švédsko, Česká republika, Belgie, Finsko, Itálie, Francie a Německo.

Mezi země se stálou mírou nezaměstnanosti v letech 2000-2010 pohybující se v rozmezí 5 až 8 % patřilo Slovinsko, Malta, Rumunsko a Velká Británie.

Zeměmi s nízkou a vyrovnanou mírou nezaměstnanosti ve sledovaném období byly Lucembursko (1,9-5,1 %), Nizozemsko (2,5-5,3 %), Rakousko (3,6-5,2 %) a Kypr (3,6-6,2 %). Tyto země nejenže se vyznačovaly nízkou mírou nezaměstnanosti v letech 2000 až 2008, ale také v letech 2009 a 2010, které se staly pro řadu jiných zemí kritickými. Na vývoj nezaměstnanosti v těchto zemích tak neměl výrazně negativní vliv ani pokles hospodářské výkonnosti v roce 2009.

Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v roce 2010

V roce 2010 zeměmi s nejvyšší mírou nezaměstnanosti byly Španělsko (20,1 %), Lotyšsko (18,7 %), Litva (17,8 %), Estonsko (16,9 %), Slovensko (14,4 %), nezvykle také Irsko (13,7 %), Řecko (12,6 %), Portugalsko (12 %) a Maďarsko (11,2 %). Společnou

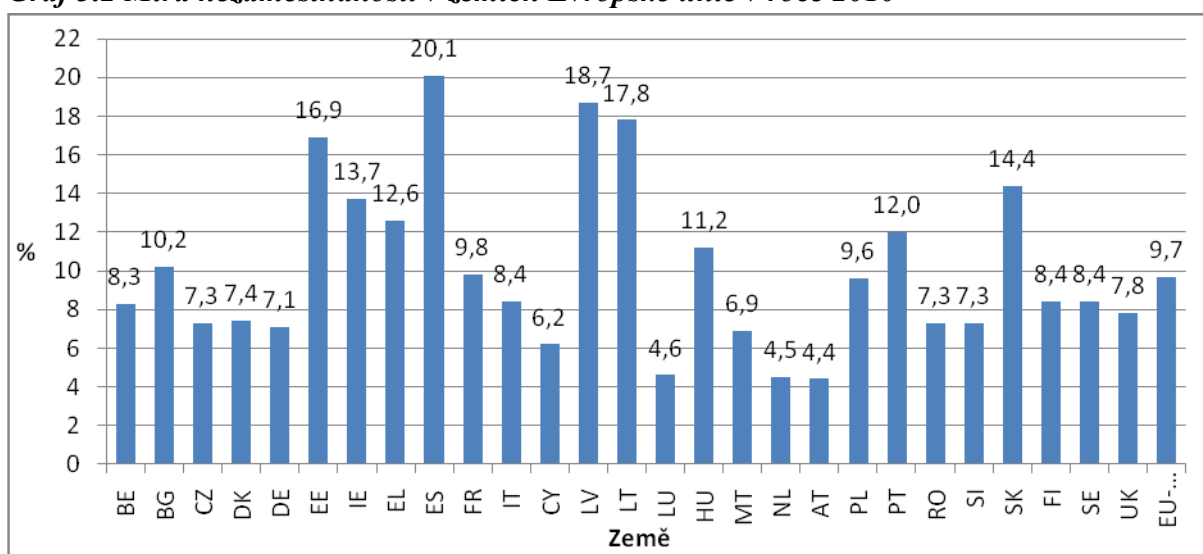
příčinou pro tak vysokou míru nezaměstnanosti v těchto zemích byl hospodářský propad v roce 2009, v některých zemích i v roce 2010.²²

S mírou nezaměstnanosti v rozmezí 6 až 10 % se v roce 2010 nacházelo nejvíce zemí: Belgie, Česká republika, Dánsko, Německo, Francie, Itálie, Kypr, Malta, Polsko, Rumunsko, Slovinsko, Finsko, Švédsko a Velká Británie. Mírně nad hranicí 10 % se nacházelo Bulharsko s mírou nezaměstnanosti 10,2 %, viz Graf 3.2.

Mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti v roce 2010 patřilo Rakousko (4,4 %), Nizozemsko (4,5 %) a Lucembursko (4,6 %), viz Graf 3.2.

Průměrná míra nezaměstnanosti EU-27 činila v roce 2010 9,7 %, což bylo poměrně hodně. Na velikost průměrné míry nezaměstnanosti EU-27 mělo výrazný vliv Španělsko vzhledem k tomu, že se jedná o jeden z více lidnatých členských států Evropské unie (5. nejlidnatější). Mírně nad průměrem EU-27 byla z lidnatějších zemí Evropské unie Francie s mírou nezaměstnanosti 9,8 %.

Graf 3.2 Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v roce 2010



Zdroj: Eurostat, *Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%)* (2012), vlastní zpracování.

²² Eurostat, Real GDP growth rate – volume (2012).

Míra nezaměstnanosti dle pohlaví

V rámci zkoumání míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2000-2010 je vhodné představit vývoj míry nezaměstnanosti také podle pohlaví, kdy míra nezaměstnanosti mužů vychází z podílu počtu nezaměstnaných mužů na ekonomicky aktivních mužích. V případě míry nezaměstnanosti žen je tomu nápodobně.

Z Tab. 3.1 je zřejmé, že míra nezaměstnanosti žen byla v porovnání s mírou nezaměstnanosti mužů v EU-27 v letech 2000 až 2008 vyšší; rozdíl se pohyboval mezi 1 až 2 p.b. Avšak v roce 2009 se „karta obrátila“ a míra nezaměstnanosti mužů o 0,4 p.b. převýšila nezaměstnanost žen. Stejně tak tomu bylo i v roce 2010, kdy byla míra nezaměstnanosti žen o 0,1 p.b. nižší než míra nezaměstnanosti mužů. Tato změna byla způsobena především světovou hospodářskou krizí, která zasáhla odvětví zaměstnávající větší podíl mužů nežli žen (např. stavebnictví, strojí průmysl); tomu také odpovídá větší nárůst míry nezaměstnanosti mužů mezi lety 2008 až 2010. Růst míry nezaměstnanosti žen byl v těchto letech nižší nežli u mužů, a to tak, že míra nezaměstnanosti mužů překonala úroveň míry nezaměstnanosti žen.

Tab. 3.1 Míra nezaměstnanosti dle pohlaví v EU-27 v letech 2000-2010 (v %)

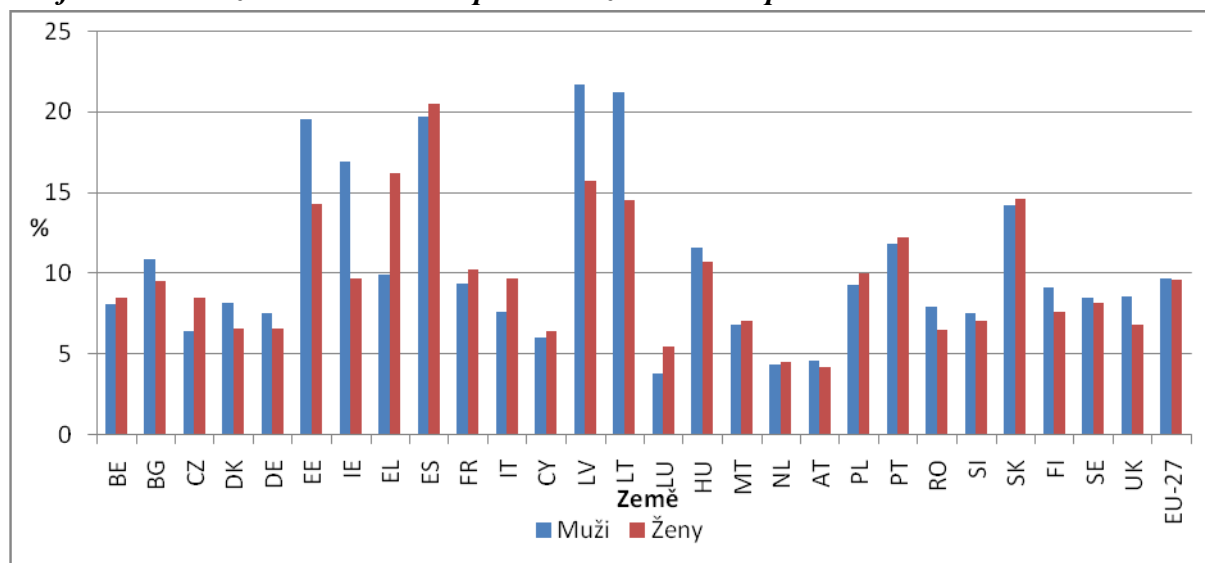
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži	7,8	7,8	8,3	8,4	8,6	8,4	7,6	6,6	6,7	9,4	9,7
Ženy	10,0	9,6	9,8	9,9	10	9,8	9,0	7,9	7,6	9,0	9,6

Zdroj: Eurostat, Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%) (2012), vlastní zpracování.

Zeměmi, kde míra nezaměstnanosti žen výrazně převyšovala míru nezaměstnanosti mužů v letech 2000 až 2008, byly Řecko, Španělsko, Itálie a také Česká republika. V letech 2009 a 2010 rozdíl mezi pohlavími i v těchto zemích klesl, viz Příloha 1b. a 1c.

V roce 2010 míra nezaměstnanosti mužů výrazně převyšovala míru nezaměstnanosti žen v Irsku (o 7,2 p.b.), Litvě (o 6,7 p.b.), Lotyšsku (o 6 p.b.) a Estonsku (o 5,2 p.b.). Naopak míra nezaměstnanosti žen výrazněji převyšovala tu mužskou v Řecku (o 6,3 p.b.), Itálii a České republice (v obou o 2,1 p.b.) a Lucembursku (o 1,7 p.b.), viz Graf 3.3.

Graf 3.3 Míra nezaměstnanosti dle pohlaví v zemích Evropské unie v roce 2010



Zdroj: Eurostat, *Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%) (2012)*, vlastní zpracování.

3.2.2 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Pro zkoumání dlouhodobé nezaměstnanosti bude využit indikátor míra dlouhodobé nezaměstnanosti, jenž vyjadřuje procentní podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob (osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců) k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Dlouhodobá nezaměstnanost bude zkoumána prostřednictvím míry dlouhodobé nezaměstnanosti, případně vyjádřením podílu dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných a to podle věkových skupin či pohlaví.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se v EU-27 v letech 2000-2010 pohybovala mezi 2,6 až 4,2 procenty, viz Tab. 3.2. Nejnižší roční úroveň (2,6 %) dosáhla dlouhodobá míra nezaměstnanosti v roce 2008, což bylo dáno vysokým hospodářským růstem v členských zemích Evropské unie, kdy i dlouhodobě nezaměstnaní nacházeli pracovní uplatnění. V roce 2009 vzrostla dlouhodobá míra nezaměstnanosti na 3 % a v roce 2010 na 3,9 % v důsledku celosvětové hospodářské krize.

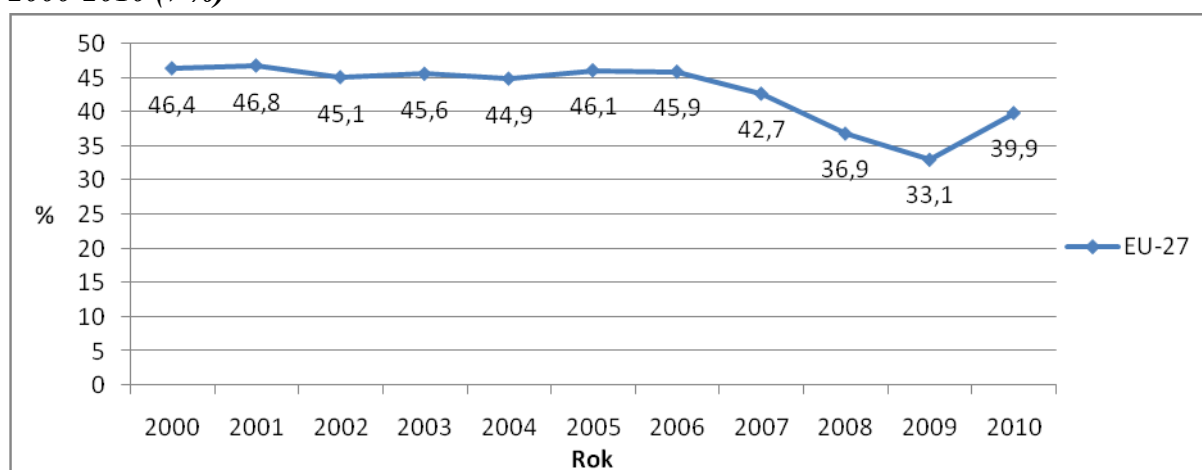
Tab. 3.2 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU-27 v letech 2000-2010 (v %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	4,0	3,9	4,1	4,2	4,2	4,1	3,7	3,1	2,6	3,0	3,9

Zdroj: Eurostat, *Long-term unemployment rate by tender (2012)*, vlastní zpracování.

Vyjádření dlouhodobé nezaměstnanosti jako podílu na celkové nezaměstnanosti, viz Graf 3.4, ukazuje, že mezi lety 2000 až 2006 tvořili dlouhodobě nezaměstnaní 45-47 % nezaměstnaných. To znamená, že téměř polovina osob, jež byla v těchto letech bez zaměstnání, byla nezaměstnanými déle než 12 měsíců. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti začal výrazněji klesat v roce 2007, až v roce 2009 dosáhl svého minima na úrovni 33,1 %. Pokles podílu dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2008 a 2009 byl zapříčiněn celosvětovou hospodářskou krizí, kdy bylo propuštěno velké množství lidí. Důsledek toho byl v roce 2008 a 2009 nárůst počtu krátkodobě nezaměstnaných, čímž klesl podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Tento nárůst nově nezaměstnaných se ve vyjádření v podílu dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných projevil se zpožděním, a to v roce 2010, kdy podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných tvořil 39,9 %.

Graf 3.4 Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v EU-27 v letech 2000-2010 (v %)



Zdroj: Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment for a given sex and age groups (%) (2012), vlastní zpracování.

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2000-2010

Problémy s dlouhodobou nezaměstnaností se mezi členskými zeměmi Evropské unie ve sledovaném období značně lišily. K zemím, již byly dlouhodobou nezaměstnaností ve sledovaném období nejvíce postiženy, patřily Slovensko, Bulharsko, Polsko, Litva a Řecko. Hlavní příčiny přetrvávající dlouhodobé nezaměstnanosti jsou různé, avšak signalizují nižší účinnost národních politik zaměstnanosti v této oblasti.

Řada zemí slavila během let 2000 až 2008 výrazné úspěchy ve snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Například v Estonsku se podařilo snížit míru dlouhodobé nezaměstnanosti

z 6,3 % v roce 2000 na hodnotu 1,7 % v roce 2008. Podobně tomu bylo i v Lotyšsku (pokles o 6 p.b.), Itálii (pokles o 3,2 p.b.), Španělsku (pokles o 2,9 p.b.), Řecku (pokles o 2,6 p.b.) nebo Slovinsku (pokles o 2,2 p.b.). Avšak příchod světové krize se podepsal pod opětovný nárůst míry dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2009 a 2010 v těchto zemích.

Mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v rozmezí 4 až 7 % ve sledovaném období se vyznačovalo Německo, Španělsko, Itálie či Maďarsko.

Mezi země se stálou a střední úrovní míry dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2000-2010 pohybující se v rozmezí 3 až 5 %, patřilo Maďarsko, Malta, Belgie, Slovinsko, Česká republika, Francie, Rumunsko, Finsko nebo Velká Británie.

Zeměmi s nízkou a vyrovnanou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti ve sledovaném období bylo Dánsko (0,5-1,4 %), Kypr (0,5-1,3 %), Nizozemsko (0,6-1,9 %), Rakousko (0,9-1,4 %) a Švédsko (1-1,5 %). V těchto zemích tedy míra dlouhodobé nezaměstnanosti nevzrostla ani po vypuknutí světové krize, což je dobrým vysvědčením pro národní politiky zaměstnanosti.

Vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v členských zemích Evropské unie v letech 2000-2010 znázorňuje Příloha 2a.

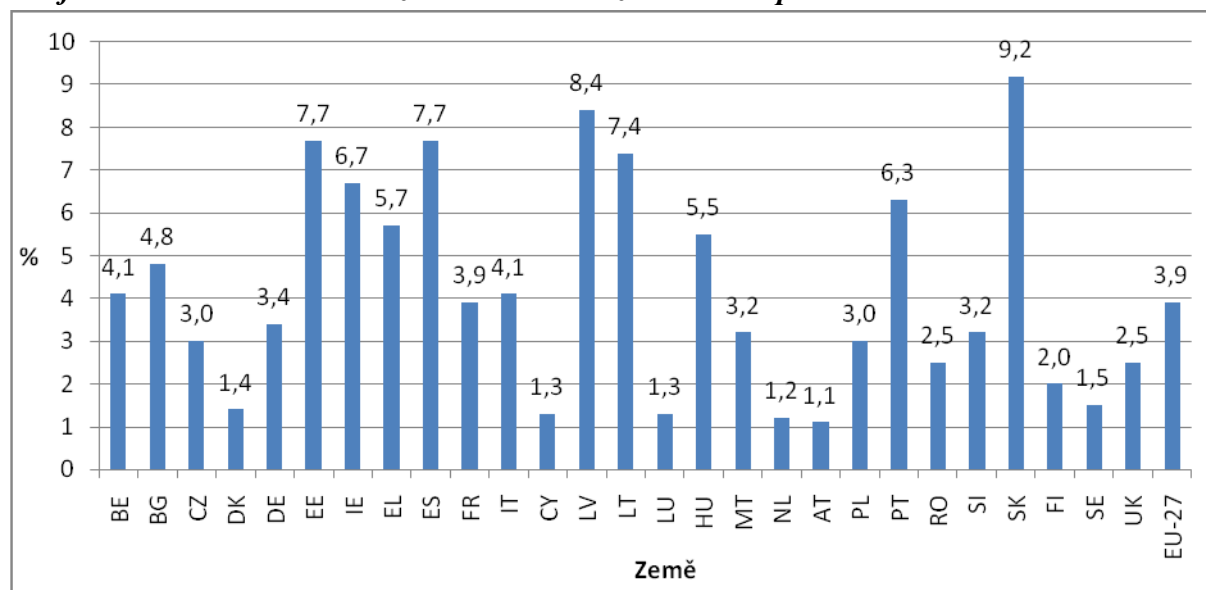
Dlouhodobá nezaměstnanost v zemích Evropské unie v roce 2010

V roce 2010 byly zeměmi s nejvyšší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti Slovensko (9,2 %), Lotyšsko (8,4 %), Španělsko a Estonsko (obě 7,7 %), Litva (7,4 %) a Irsko (6,7 %), viz Graf 3.5.

S mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v rozmezí 3 až 6 % se v roce 2010 nacházelo nejvíce zemí: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Německo, Řecko, Francie, Itálie, Maďarsko, Malta, Polsko a Slovinsko. Průměrná výše míry dlouhodobé nezaměstnanosti EU-27 v roce 2010 činila 3,7 %.

Mezi země s nejnižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2010 patřilo Rakousko (1,1 %), Nizozemsko (1,2 %), Lucembursko, Kypr (obě 1,3 %), Dánsko (1,4 %) a Švédsko (1,5 %), viz Graf 3.5.

Graf 3.5 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích Evropské unie v roce 2010



Zdroj: Eurostat, Long-term unemployment rate by tender (2012), vlastní zpracování.

Dlouhodobá nezaměstnanost dle pohlaví

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mužů vychází z podílu dlouhodobě nezaměstnaných mužů na ekonomicky aktivních mužích. V případě dlouhodobé míry nezaměstnanosti u žen je tomu nápodobně.

Z Tab. 3.3 je patrné, že dlouhodobá míra nezaměstnanosti žen v EU-27 byla v letech 2000 až 2009 v porovnání s dlouhodobou mírou nezaměstnanosti mužů vyšší, rozdíl se ve sledovaném období pohyboval mezi 0,2 až 1,2 p.b. Jediným rokem, kdy byla dlouhodobá míra nezaměstnanosti u mužů vyšší než u žen, byl rok 2010, v důsledku propouštění vyššího počtu mužů v roce 2009.

Tab. 3.3 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti dle pohlaví v EU-27 v letech 2000-2010 (v %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Muži	3,5	3,5	3,6	3,8	3,9	3,8	3,5	2,9	2,4	2,9	3,9
Ženy	4,7	4,5	4,6	4,6	4,7	4,5	4,1	3,4	2,8	3,1	3,8

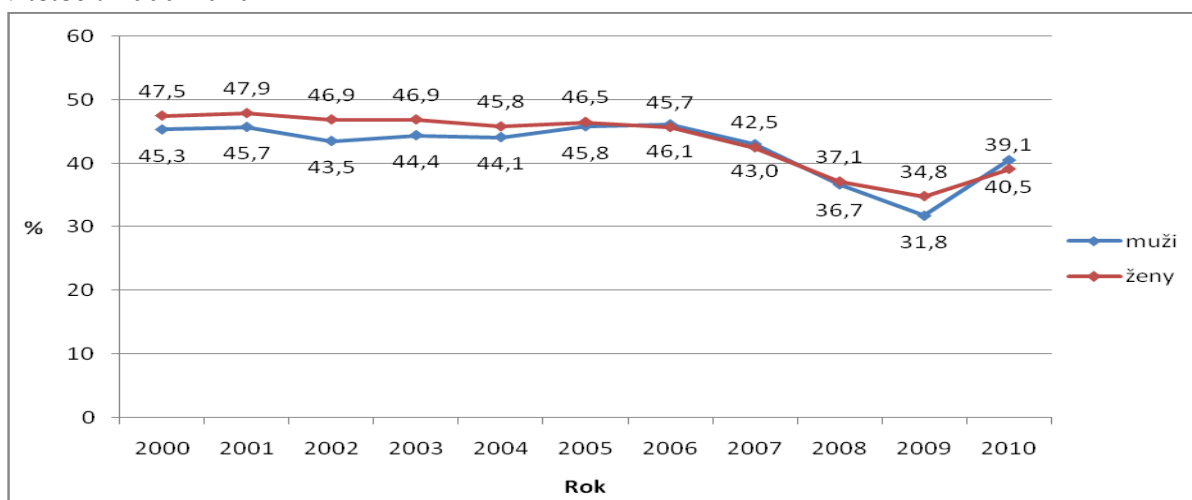
Zdroj: Eurostat, Long-term unemployment rate by gender (2012), vlastní zpracování.

Zeměmi, kde dlouhodobá míra nezaměstnanosti žen převyšovala míru dlouhodobé nezaměstnanosti mužů ve všech letech 2000-2010, byly Španělsko, Řecko, Itálie, Portugalsko a Polsko. Naopak vyšším podílem dlouhodobě nezaměstnaných mužů než žen na ekonomicky aktivních daného pohlaví se po celé sledované období vyznačovalo Estonsko, Irsko,

Rumunsko, Finsko, Švédsko a Velká Británie. V ostatních zemích vývoj míry dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých letech mezi pohlavími kolísá, viz Příloha 2b. a 2c.

Vyjádření dlouhodobé nezaměstnanosti jako podílu na celkové nezaměstnanosti dle pohlaví pro EU-27 ukazuje, že mezi lety 2000 až 2005 tvořily dlouhodobě nezaměstnané 46 až 47 % nezaměstnaných žen, u mužů byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných mužů mezi 43 až 46 %. V roce 2007 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů i žen v EU-27 vyrovnaný, kolem 46 %. Mezi lety 2006 až 2009 klesal podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných u obou pohlaví, kdy v roce 2009 u žen dosáhl 34,8 % a u mužů 31,8 %. V roce 2010 podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů i žen na celkové nezaměstnaných mužích a ženách vzrostl na 40,5 %, respektive 39,1 %, viz Graf 3.6.

Graf 3.6 Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných dle pohlaví v EU-27 v letech 2000-2010



Zdroj: Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment for a given sex and age groups (%) (2012), vlastní zpracování.

Dlouhodobá nezaměstnanost dle věkových skupin

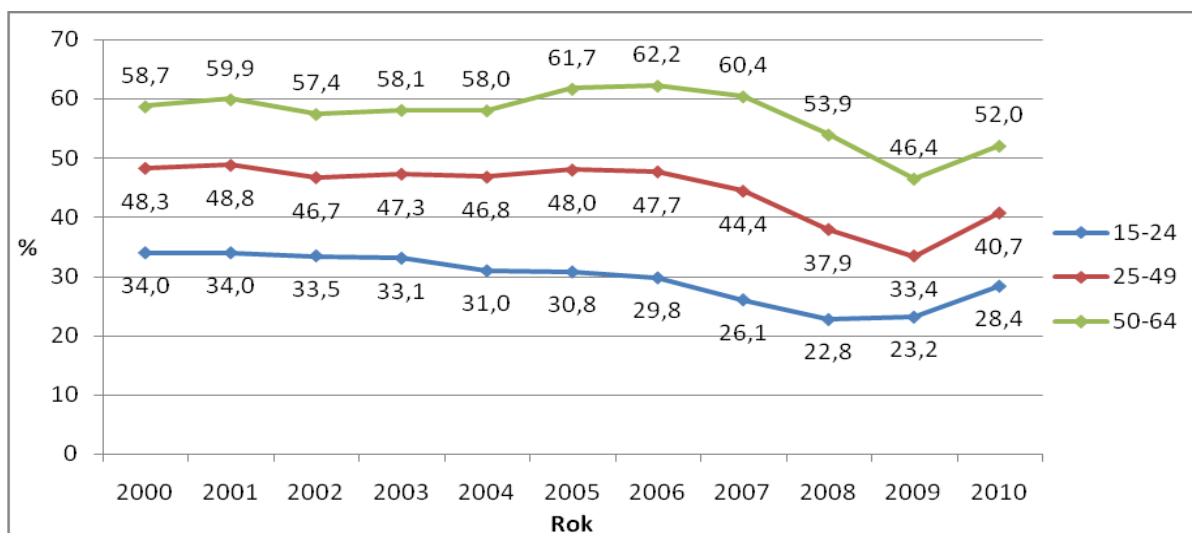
Pro věkovou skupinu 15-24 let se v EU-27 ve sledovaném období pohyboval podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnaných mezi 22,8 až 34 %, viz Graf 3.7. Průměrný podíl dlouhodobé nezaměstnanosti pro EU-27 za sledované období činil 29,7 %. Zeměmi nejvíce postiženými dlouhodobou nezaměstnaností ve věkové skupině 15-24 let v letech 2000-2010 byly Slovensko (průměrně 53 %), Itálie (průměrně 48 %), Bulharsko (průměrně 45,8 %), Rumunsko (průměrně 43,4 %) a Řecko (průměrně 43,5 %). Dalšími zeměmi s vysokým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti byly Polsko, Slovinsko, Maďarsko a Česká republika. Nejnižším podílem dlouhodobě nezaměstnaných ve věkové skupině 15-24

let se ve sledovaném období vyznačovalo Švédsko (průměrně 5 %) a Finsko (průměrně 5,5 %). V roce 2010 byl nejnižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných ve věkové skupině 15-24 let v Dánsku (6 %), Švédsku (7,4 %) a Finsku (7,5 %). Naopak nejvyšší podíl byl na Slovensku (54,7 %), v Itálii (44,4 %) a v Bulharsku (41,8 %), viz Příloha 4a.

Pro věkovou skupinu 25-49 let se v EU-27 v letech 2000-2010 pohyboval podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných mezi 33,4 až 48,8 %. Průměrný podíl dlouhodobé nezaměstnanosti pro EU-27 v této věkové skupině ve sledovaném období byl 44,5 %. Mezi země s nejvyšším podílem dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných za sledované období patřilo Slovensko (průměrně 68,5 %), Belgie (průměrně 58,5 %), Malta (průměrně 54 %) a Itálie (průměrně 53,7 %). Zeměmi s vysokým podílem byly Bulharsko, Česká republika, Polsko, Rumunsko, Německo a Estonsko. Země s nejnižším podílem bylo Dánsko (průměrně 18,2 %), Švédsko (průměrně 18,4 %) a Kypr (průměrně 19,6 %). V roce 2010 byl nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných ve věkové skupině 25-49 let na Slovensku (65,4 %), Maltě (53,9 %), v Maďarsku (50,6 %) a Bulharsku (49,7 %). Nejnižší podíl byl na Kypru (20,8 %), ve Švédsku (20,9 %) a v Dánsku (21,1 %), viz Příloha 4b.

Jak je vidět na Grafu 3.7, nejvíce postiženou věkovou skupinou v EU-27 ve sledovaném období byla věková skupina 50-64 let. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných se pohyboval v rozmezí 46,6 až 62,2 % a průměrně za sledované období činil 57,2 %. Zeměmi nejvíce postiženými dlouhodobou nezaměstnaností v této věkové skupině v letech 2000-2010 byly Bulharsko (průměrně 72,6 %), Slovensko (průměrně 72 %), Německo (66,1 %), Slovinsko (průměrně 64,1 %), Portugalsko (průměrně 63,6 %) a Belgie (průměrně 63,1 %). Dalšími zeměmi s vysokým podílem nezaměstnaných ve věkové skupině 50-64 let byly Španělsko, Estonsko, Česká republika, Řecko, Polsko a Rumunsko. Zeměmi s nejnižšími podíly dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných ve věkové skupině 50-64 let ve sledovaném období byly Kypr (průměrně 30,2 %), Švédsko (průměrně 35,9 %), Dánsko (průměrně 36,4 %) a Velká Británie (průměrně 36,7 %). V roce 2010 byl nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných ve věkové skupině 50-64 let v Bulharsku (74,1 %), Portugalsku (71,1 %) a na Slovensku (70,1 %). Nejnižší podíl byl na Kypru (23,8 %), ve Švédsku (32,3 %) a v Dánsku (32,8 %), viz Příloha 4c.

Graf 3.7 Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných dle věkových skupin v EU-27 v letech 2000-2010



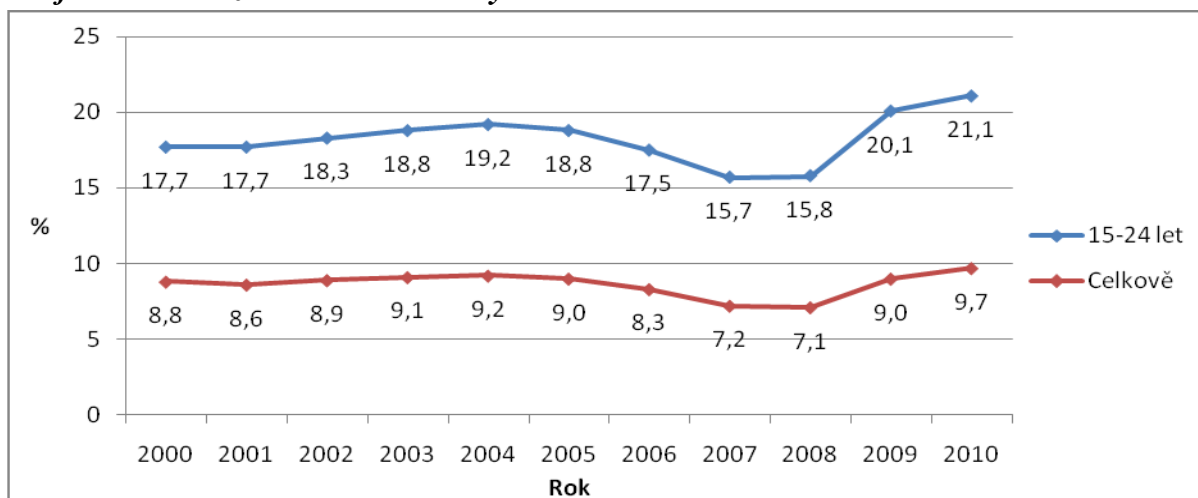
Zdroj: Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment for a given sex and age groups (%) (2012), vlastní zpracování.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že dlouhodobá nezaměstnanost postihuje věkové skupiny v rozdílné míře. Nejvíce náchylnou k dlouhodobé nezaměstnanosti je věková skupina 50-64 let, nejméně 15-24 let.

3.2.3 Míra nezaměstnanosti mladých lidí

Míra nezaměstnanosti mladých lidí vyjadřuje podíl nezaměstnaných ve věku 15-24 let na celkové pracovní síle (ekonomicky aktivních) této věkové skupiny.

Graf 3.8 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU-27 v letech 2000-2010



Zdroj: Eurostat, Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%) (2012), vlastní zpracování.

Graf 3.8 znázorňující míru nezaměstnanosti mladých lidí v porovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti v EU-27 v letech 2000-2010 ukazuje, že míra nezaměstnanosti mladých lidí dosahovala v EU-27 ve sledovaných letech dvojnásobku hodnot celkové míry nezaměstnanosti. Mezi lety 2000 až 2004 rostla jak míra nezaměstnanosti věkové skupiny 15-24 (o 1,5 p.b.), tak i celková míra nezaměstnanosti (o 0,4 p.b.). V období let 2005 až 2008, kdy evropské ekonomiky zaznamenávaly hospodářský růst, klesla celková míra nezaměstnanosti v EU-27 i míra nezaměstnanosti mladých lidí (o 3,0 p.b.). S počátkem hospodářské krize, jež se na trzích práce projevila v roce 2009, potažmo 2010, nastal výrazný nárůst míry nezaměstnanosti mladých osob v EU-27. To svědčí o obtížnosti nalézt pracovní pozici pro mladé lidi v době krize v EU-27.

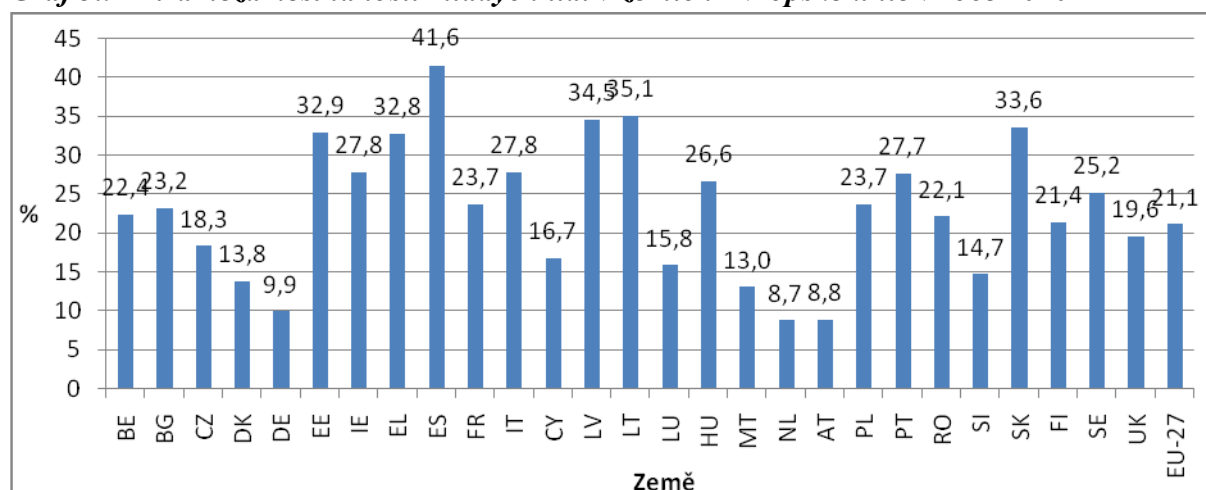
V jednotlivých členských zemích Evropské unie se míra nezaměstnanosti mladých lidí liší. V průběhu sledovaného období nejlepší výsledky vykazovalo Nizozemí, Rakousko a Dánsko. Naopak nejvyšší míry nezaměstnanosti mladých lidí zaznamenávalo Polsko, Slovensko, Řecko, Španělsko či Itálie, viz Příloha 5.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí v zemích Evropské unie v roce 2010

V roce 2010 byly zeměmi s nejvyšší mírou nezaměstnaných ve věkové skupině 15-24 let Španělsko (41,6 %), Litva (35,1 %), Lotyšsko (34,5 %), Slovensko (33,6 %), Estonsko (32,9 %) a Řecko (32,8 %). Průměrná výše míry nezaměstnanosti mladých lidí v EU-27 v roce 2010 byla na úrovni 21,1 %. Nadprůměrnou míru nezaměstnanosti ve věkové kategorii 15-24 let mělo Irsko (27,8 %), Itálie (27,8 %), Portugalsko (27,7 %), Maďarsko (26,6 %), Švédsko (25,2 %), Polsko (23,7 %), Francie (23,7 %), Bulharsko (23,2 %) a Rumunsko (22,1 %), viz Graf 3.9.

Poměrně nízkou míru nezaměstnanosti mladých lidí měla Malta (13,0 %), Dánsko (13,8 %), Slovinsko (14,7 %), Lucembursko (15,8 %), Kypr (16,7 %), Česká republika (18,3 %) a Velká Británie (19,6 %). Mezi země s nejnižší mírou nezaměstnaných mladých lidí v roce 2010 patřilo Nizozemsko (8,7 %), Rakousko (8,8 %) a Německo (9,9 %).

Graf 3.9 Míra nezaměstnanosti mladých lidí v zemích Evropské unie v roce 2010



Zdroj: Eurostat, *Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%)*, vlastní zpracování.

3.2.4 Míra nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání

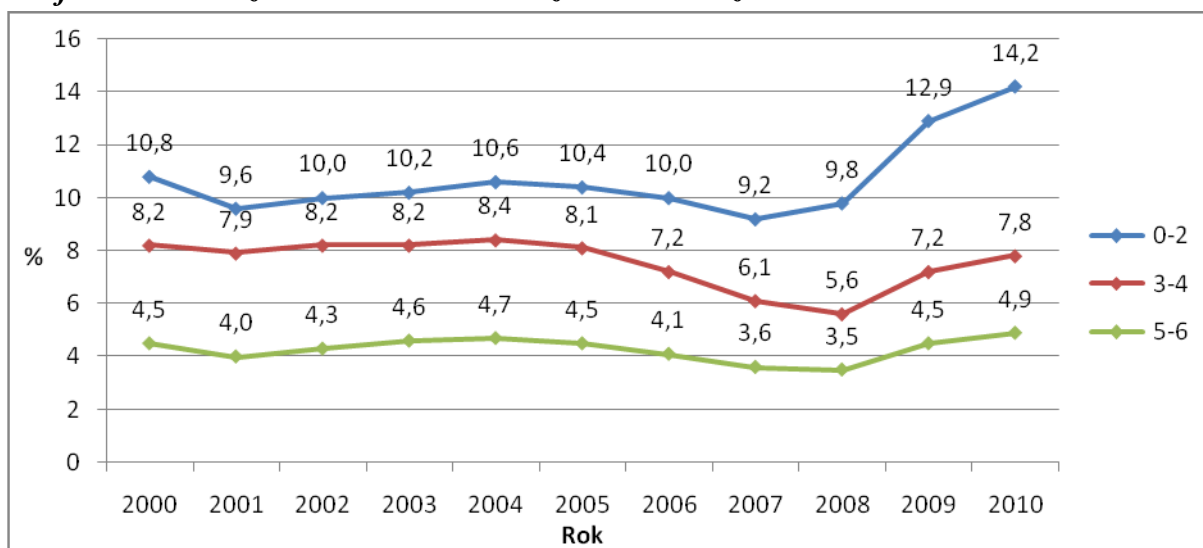
Míra nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání vyjadřuje podíl nezaměstnaných, již dosáhli určitého stupně vzdělání k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu v dané kategorii vzdělání. Pro zhodnocení nezaměstnanosti dle úrovně dosaženého vzdělání v zemích Evropské unie bude využita Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání ISCED 97 (International Standard Classification of Education), jež slouží k sestavování statistických údajů o vzdělávání. Tuto klasifikaci využívá i Eurostat. V analýze bude uvažována věková kategorie 25-64 let.

Klasifikace ISCED 97 má 7 úrovní vzdělání, které jsou označeny kódy 0-6. Údaje o vzdělávání jsou roztrženy do tří skupin. První skupina (0-2) je tvořena preprimárním (bez vzdělání), primárním a nižším sekundárním vzděláváním, druhá skupina (3-4) zahrnuje vyšší sekundární vzdělávání a postsekundární vzdělávání nižší než terciární a třetí skupina (5-6) zahrnuje první a druhý stupeň terciárního vzdělávání (ČSÚ, 2012).

Jak dokládá Graf 3.10 znázorňující míru nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání v EU-27, tak ve sledovaném období v EU-27 se míry nezaměstnanosti pro jednotlivé úrovně vzdělání výrazně lišily. Nejvyšší míry nezaměstnanosti dosahovaly osoby se základním vzděláním (0-2). Míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním se v EU-27 pohybovala oproti míře nezaměstnanosti osob s terciárním vzděláním (5-6) v letech 2000-2010 na jejím dvou až trojnásobku. Míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním (3-4)

se v letech 2000-2005 pohybovala kolem 8 %. V době nejvyššího hospodářského růstu v letech 2006-2008 došlo v této vzdělanostní skupině k nejznatelnějšímu poklesu míry nezaměstnanosti z úrovně 8,1 % v roce 2005 na 5,6 % v roce 2008. Světová hospodářská krize, jež zasáhla prakticky všechny země Evropské unie, vedla k nárůstu míry nezaměstnanosti osob ve všech vzdělanostních úrovních. Nejvíce zasáhla osoby se základním vzděláním, kdy v roce 2009 a 2010 byli propouštěni především méně kvalifikovaní pracovníci.

Graf 3.10 Míra nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání v EU-27 v letech 2000-2010



Zdroj: Eurostat, Unemployment rates of the population aged 25-64 by level of education (2012), vlastní zpracování.

Míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním (0-2) v zemích Evropské unie

Osoby se základním vzděláním byly ve sledovaném období nejvíce postiženy nezaměstnaností na Slovensku (průměrně 41,8 %), v Bulharsku, České republice, Polsku (všechny průměrně kolem 20 %) a Estonsku (průměrně 19 %). Zeměmi, v nichž osoby se základním vzděláním trpěly nejnižší mírou nezaměstnanosti, byly Nizozemsko, Lucembursko (obě průměrně kolem 4 %), Kypr (průměrně 5,2 %), Rumunsko (průměrně 5,8 %), Malta, Dánsko a Portugalsko (všechny průměrně mezi 6 až 7 %).

Prakticky ve všech zemích došlo mezi lety 2008 až 2010 k nárůstu míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním (0-2). Výjimkou bylo Rumunsko, Německo a Lucembursko, kde se mezi lety 2008 a 2010 míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním snížila (v Rumunsku o 0,8 p.b., v Německu o 0,6 p.b., v Lucembursku o 0,3 p.b.). Nejvyšší nárůst míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním mezi lety 2008 a 2010

zaznamenala Litva (nárůst o 27,5 p.b.), Lotyšsko (o 15,1 p.b.), Španělsko (o 11,5 p.b.) a Irsko (o 11,3 p.b.), viz Příloha 6a.

Míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním (3-4) v zemích Evropské unie

Míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním (3-4) se v zemích Evropské unie v letech 2000-2010 pohybovala zpravidla na nižších úrovních, než tomu bylo u míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním (především v Řecku, byly roční průměrné míry nezaměstnanosti osob se středním vzděláním vyšší než u osob se základním vzděláním, stejně tak tomu bylo téměř po celé sledované období i v Rumunsku). Nejhorších výsledků ve sledovaném období ze zemí Evropské unie dosahovalo Polsko, Slovensko, Litva, Lotyšsko, Estonsko a Španělsko. Nejnižší míry nezaměstnanosti osob se středním vzděláním ve věkové kategorii 25-64 let dosahovalo Nizozemsko, Lucembursko, Rakousko, Kypr a Dánsko, viz Příloha 6b.

Míra nezaměstnanosti osob s terciárním vzděláním (5-6) v zemích Evropské unie

Míra nezaměstnanosti osob s terciárním vzděláním (5-6) je ze vzdělanostních kategorií nejnižší ve všech zemích. Nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti dosahovaly v letech 2000-2010 Česká republika, Nizozemsko, Maďarsko, Rakousko a Velká Británie. Naopak nejvyšších hodnot míry nezaměstnanosti ve sledovaném období dosahovalo Španělsko, Řecko, Lotyšsko a Estonsko, viz Příloha 6c.

Míra nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání v zemích Evropské unie v roce 2010

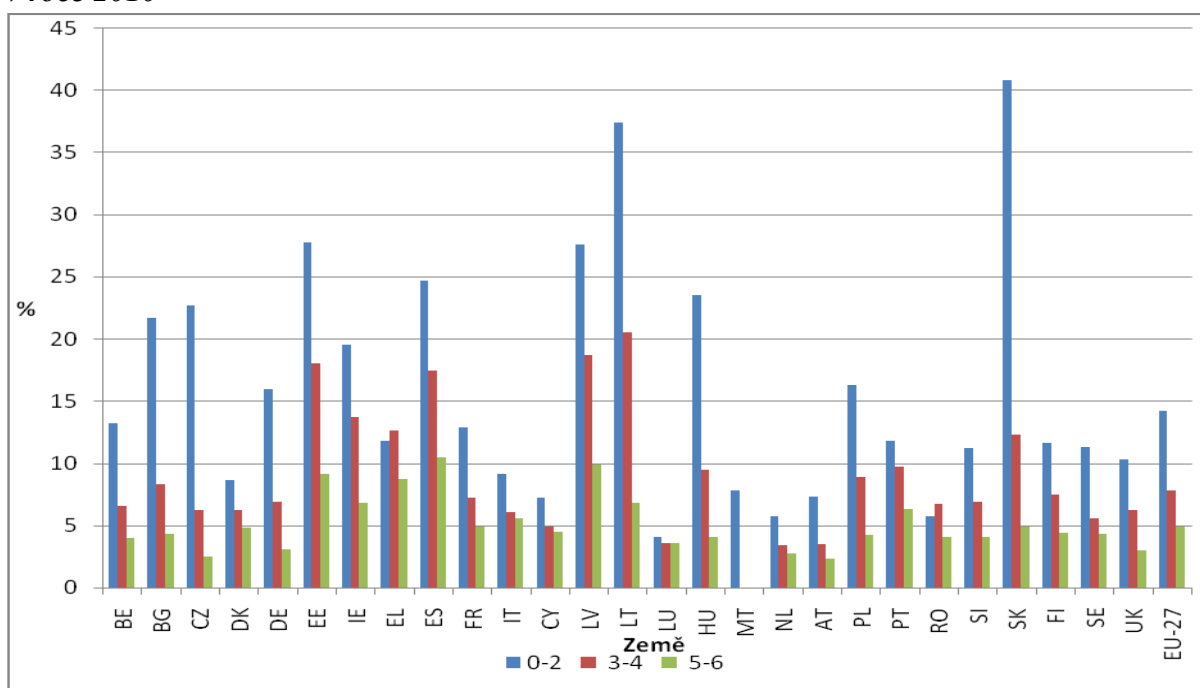
V roce 2010 byly zeměmi s nejvyšší mírou nezaměstnanosti osob se základním vzděláním (0-2) postiženy Slovensko (40,8 %), Litva (37,4 %), Estonsko (27,7 %), Lotyšsko (27,6 %) a Španělsko (24,7 %). Dalšími zeměmi s vysokou mírou nezaměstnanosti osob se základním vzděláním byly Maďarsko, Česká republika a Bulharsko. Zeměmi s nejnižší mírou nezaměstnanosti osob se základním vzděláním v roce 2010 byly Rumunsko, Nizozemsko (obě 5,7 %), Kypr (7,2 %) a Rakousko (7,3 %). Průměrná míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním v EU-27 byla na úrovni 14,2 %), viz Graf 3.11.

Míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním (3-4) ze zemí Evropské unie v roce 2010 byla nejvyšší v Litvě (20,5 %), Lotyšsku (18,7 %), Estonsku (18 %) a Španělsku (17,4 %). Dalšími zeměmi s vysokou mírou nezaměstnanosti osob se středním vzděláním byly Irsko, Slovensko a Maďarsko. Průměrná míra nezaměstnanosti osob se středním vzděláním v EU-27 v roce 2010 činila 7,8 %. Mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti osob se

středním vzděláním patřilo Nizozemsko, Rakousko a Lucembursko (kolem 3,5 %), viz Příloha 6b.

V roce 2010 byly zeměmi s nejvyšší mírou nezaměstnanosti osob s terciárním vzděláním (5-6) Španělsko (10,5 %), Lotyšsko (9,9 %) a Estonsko (9,1 %). Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti osob s terciárním vzděláním dosahovalo Rakousko (2,3 %), Česká republika (2,5 %), Nizozemsko (2,7 %) a Velká Británie (3 %). Průměrná míra nezaměstnanosti osob s terciárním vzděláním byla v EU-27 v roce 2010 na úrovni 4,9 %.

Graf 3.11 Míra nezaměstnanosti dle dosažené úrovně vzdělání v zemích Evropské unie v roce 2010



Zdroj: Eurostat, *Unemployment rates of the population aged 25-64 by level of education (2012)*, vlastní zpracování.

4 Politika zaměstnanosti EU

4.1 Východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie

Principy politiky zaměstnanosti Evropské unie kladou důraz na zvyšování zaměstnanosti, respektive na snižování nezaměstnanosti. Opatření k tomu vedoucí byly a jsou zaměřeny především na motivaci nezaměstnaných, k aktivní účasti na trhu práce. Zásady v oblasti politiky zaměstnanosti se opírají o řadu předpisů a doporučení. Předmětem této části práce je právě tato problematika.

4.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Do popředí zájmu se politika zaměstnanosti v Evropské unii dostala v devadesátých letech 20. století, kdy se nezaměstnanost stala závažným problémem řady členských zemí.

Evropská komise na základě výzvy Evropské rady v roce 1993 předložila Bílou knihu „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“, v níž byla zpracována strategie vedoucí ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení ekonomického růstu s důrazem na rozvoj lidských zdrojů. Tato Bílá kniha se stala východiskem pro diskusi problematiky tvorby pracovních míst. Jejím výsledkem bylo zařazení politiky zaměstnanosti mezi priority Evropské unie, což vedlo k rozvoji evropské politiky zaměstnanosti. V roce 1997 na zasedání Evropské rady v Amsterdamu byla zahájena Evropská strategie zaměstnanosti, jež spočívala v koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie. Zásadní vliv na politiku zaměstnanosti měla právě Amsterodamská smlouva, v níž byla zařazena kapitola o zaměstnanosti (Hlava VIII. Zaměstnanost), vymezující politiku zaměstnanosti jako oblast společného evropského zájmu.²³ V návaznosti na přijetí Amsterodamské smlouvy se konalo na konci roku 1997 zasedání Evropské rady v Lucemburku, kde byly přijaty základní principy Evropské strategie zaměstnanosti (Kotýnková, 2006).

Jak uvádí Kotýnková (2006), Evropská strategie zaměstnanosti koordinovala národní politiky zaměstnanosti členských zemí, v jejichž plné kompetenci zůstaly. Samotným základem Evropské strategie zaměstnanosti byly společně dohodnuté cíle, vzájemná

²³ Amsterodamská smlouva v Hlavě VIII. Zaměstnanost převedla koordinaci politiky zaměstnanosti do kompetence Evropské komise, avšak její realizace zůstala v působnosti jednotlivých členských zemí.

spolupráce a výměna zkušeností mezi zeměmi. Postupy vedoucí k dosažení stanovených cílů byly rozpracovány na národních úrovních prostřednictvím každoročních Národních akčních plánů, které zohledňovaly specifika dané země. Společně dohodnuté cíle Evropské strategie zaměstnanosti byly obsaženy ve směrnících, jež nepředstavovaly právně závazné normy. Tyto směrnice byly rozděleny do čtyř pilířů.²⁴

- zlepšení zaměstnatelnosti (Employability),
- podpora podnikání (Enterpreunership),
- podpora přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců (Adaptability),
- posílení politiky rovnosti příležitostí (Equal opportunities).

Zlepšení zaměstnatelnosti (zaměstnatelnost)

První pilíř se zaměřoval na zajištění schopnosti a kvalifikace nezaměstnaných osob ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci k hledání, popřípadě udržení zaměstnání. Orientován byl především na mladé osoby, osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnané. Důraz byl kladen na kvalitní vzdělávání, přípravu na povolání a celoživotní vzdělávání jakožto předpoklady zvyšující šanci uplatnit se na trhu práce (Kotýnková, Němec, 2003).

Rozvoj podnikání

Tento pilíř spočíval ve zjednodušení pravidel a předpisů pro zakládání a provozování podniků, především malých a středních, a tvorbě nových pracovních míst. Směrnice v tomto pilíři byly zaměřeny na snižování administrativní zátěže při začátku podnikání, snížení nákladů při přijímání pracovníků a snížení nemzdových nákladů práce (Kotýnková, Němec, 2003).

Podpora přizpůsobivosti firem a jejich zaměstnanců (adaptabilita)

Třetí pilíř byl zaměřen na podporu přizpůsobivosti jak podniků, tak i zaměstnanců strukturálním změnám na trhu práce i novým technologiím. Jednalo se o rozšiřování moderních forem organizace práce (pružná pracovní doba, částečné úvazky aj.) (Halásková, 2008).

²⁴ Směrnice politiky zaměstnanosti byly od svého přijetí na zasedání v Lucemburku postupně upravovány. Úprava směrnic sledovala vývoj v Evropské unii. Byly zařazeny směrnice týkající se problematiky stárnoucí populace, podporující starší pracovníky, dbaly na problematiku sociálního vyloučení z trhu práce, popř. ze společnosti, a na problematiku rozdílů mezi regiony.

Posílení politiky rovnosti příležitostí

Čtvrtý pilíř se zabýval podporou rovných příležitostí pro ženy a muže s ohledem na sladění pracovního a rodinného života. Směrnice podporovaly zohledňování rovnoprávnosti pohlaví, usnadňovaly opětovný návrat žen i mužů do zaměstnání po jejím přerušení a podporovaly začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu (Kotýnková, Němec, 2003).

Významným rysem Evropské strategie zaměstnanosti byla její komplexnost, jež spočívala v propojení politiky zaměstnanosti s dalšími politikami, a to vzdělávací, sociální, daňovou či regionální (Halásková, 2008).

4.1.2 Lisabonská strategie

Významný krok v rámci Evropské strategie zaměstnanosti představovalo v roce 2000 přijetí Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie, pro období let 2000-2010.²⁵ Tento dokument nazýván jako Lisabonská strategie usiloval o propojení hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky. To bylo zahrnuto i v samotném cíli Lisabonské strategie, kterým bylo vytvoření vzájemně provázaných opatření vedoucích k dosažení co nejvíce konkurenceschopné na znalostech založené ekonomiky světa, která bude schopna udržitelného ekonomického růstu, bude poskytovat kvalitní pracovní místa a zajišťovat vyšší sociální soudržnost Evropské unie (Kotýnková, 2006).

Lisabonská strategie představovala plán pro celkovou hospodářskou, sociální a environmentální obnovu Evropské unie. Obsahovala soubor opatření, které byly formulovány tak, aby se zvýšila ekonomická výkonnost Evropské unie, aniž by byla omezena sociální soudržnost či poškozeno životní prostředí (Urban, 2010).

V Lisabonské strategii bylo vytyčeno osm cílů, kterými se měla ubírat přeměna evropské ekonomiky (Urban, 2010):

- informační společnost pro všechny,
- vytvoření evropského výzkumného prostoru,
- odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé a střední podniky,
- ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu,

²⁵ Byla přijata na zasedání Evropské rady v březnu roku 2000 v portugalském Lisabonu.

- vytvoření integrovaných finančních trhů,
- lepší koordinace makroekonomických politik,
- aktivní politika zaměstnanosti,
- modernizace evropského sociálního modelu.²⁶

Prioritou v oblasti zaměstnanosti bylo posílení aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem politiky zaměstnanosti bylo přimět nezaměstnané k hledání a následně udržení zaměstnání. Členské země Evropské unie se potýkaly s řadou problémů na svých trzích práce:

- v Evropské unii pracovala pouze polovina žen,
- země Evropské unie měly v porovnání s USA podstatně nižší podíl zaměstnanosti ve službách,
- v úrovni nezaměstnanosti panovaly mezi zeměmi značné rozdíly,
- dlouhodobá nezaměstnanost se podílela na celkové nezaměstnanosti z 50 %,
- existoval nedostatek pracovních a informačních technologií,
- nezaměstnanost byla výrazně postižena věková skupina 55-65 let (Urban, 2010).

Představitelé Evropské unie se zabývali problémy na trhu práce členských zemí intenzivně od roku 1997, kdy jak již bylo zmíněno, byla zahájena Evropská strategie zaměstnanosti, koordinující politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí. Lisabonská strategie na Evropskou strategii zaměstnanosti navázala s cílem vytvořit více a lepších pracovních míst. Rada Evropské unie na summitu v Lisabonu vyzvala, aby se aktivní politika zaměstnanosti zaměřila na čtyři oblasti (Urban, 2010):

- Zvýšení zaměstnanosti mělo být výsledkem uvádění do souladu kvalifikací pracovníků a požadavků pracovních míst. Hlavní roli v tomto měly sehrát národní služby v oblasti zaměstnanosti, které se mohly opřít o celoevropskou databázi volných pracovních míst a vzdělávacích možností. Podpora se týkala také programů umožňujících nezaměstnaným získat novou kvalifikaci.
- Větší důraz měl být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu. Měly být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory. Podporovalo se zavádění pružných úprav pracovní doby.

²⁶ V březnu 2001 ve Stockholmu byl na zasedání Evropské rady přiřazen 9. směr: udržitelný rozvoj a kvalita života. Uvedené cíle (směry) Lisabonské strategie se členily do tří pilířů (skupin), a to na: ekonomický, sociální a ekologický.

- Měla se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních, a nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné skupiny osob.
- Měla být podporována zásada rovných příležitostí pro muže a ženy. Lépe se měla sladovat pracovní doba s rodinným životem, především prostřednictvím systému hodnocení péče o děti.

Hlavní směry politiky zaměstnanosti členských států Evropské unie vycházející z Lisabonské strategie byly zaměřeny na tři vzájemně propojené cíle (Rada EU, 2003):

Plná zaměstnanost. Tento cíl měl být dosažen realizací komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně nabídky i poptávky, tedy rozvojem čtyř pilířů Evropské strategie zaměstnanosti. Politiky se zavázaly přispívat k dosažení následujících průměrných ukazatelů za Evropskou unií:²⁷

- celkové míry zaměstnanosti 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010,
- míry zaměstnanosti žen 57 % v roce 2005 a 60 % v roce 2010,
- míry zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) 50 % v roce 2010.

Zlepšení kvality a produktivity práce. Lepší kvalita v práci měla být dosažena úsilím všech aktérů, a to prostřednictvím sociálního dialogu. Kvalita zahrnuje vnitřní kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání, rozvoj kariéry, rovnost pohlaví, ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, flexibilitu, začlenění a přístup na trh práce, sociální dialog, rozmanitost a nediskriminaci apod. Zvyšování míry zaměstnanosti mělo jít ruku v ruce se zvyšováním růstu celkové produktivity práce a kvalita práce tomu může být prospěšná.

Posilování sociální soudržnosti a začleňování. Politika zaměstnanosti by měla usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat potíráním diskriminace na pracovním trhu a předcházením vylučování lidí z trhu práce.

Hlavní směry politik zaměstnanosti 2003-2005

Při dosahování tří výše zmíněných cílů politiky zaměstnanosti měly členské státy Evropské unie v období let 2003-2005 realizovat takové politiky, které se staly prioritami pro provádění. Tedy zajišťovat aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby, které měly předcházet zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Členské státy

²⁷ Na zasedání Evropské rady v Lisabonu byly stanoveny cíle v oblasti zaměstnanosti pro rok 2010. V březnu roku 2005 byly tyto cíle doplněny na zasedání Evropské rady ve Stockholmu o průběžné cíle pro rok 2005.

měly podporovat tvorbu nových a lepších pracovních míst prostřednictvím podpory podnikání, inovací a vytvářením příznivého podnikatelského prostředí. Pozornost měla být zaměřena také na podporu adaptability a mobility pracovníků a firem na trhu práce, dále na snížení rozdílu v zaměstnanosti a odměňování mužů a žen. Důraz měl být kladen na podporu rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, stejně tak na podporu aktivního stárnutí. Členské státy měly podporovat integraci osob znevýhodněných na trhu práce (migrantů, méně kvalifikovaných apod.). Úkolem politik bylo také zajistit výhodnost pracovního zařazení a podporovat zvyšování atraktivity práce, stejně tak eliminovat práci na černo a v neposlední řadě realizovat takové kroky, které by vedly ke snižování regionálních nerovností v zaměstnanosti a nezaměstnanosti (Rada EU, 2003).

Wim Kokova zpráva

Evropská rada na bruselském zasedání v březnu roku 2004 požádala Evropskou komisi o vypracování zprávy, která by zhodnotila výsledky „poločasu“ Lisabonské strategie. Také měla navrhnout strategii, která by umožnila členským zemím dosáhnout lisabonských cílů. Proto byla zřízena skupina expertů pod vedením Wim Koka.

Kok (2004) potvrzoval, že Lisabonská strategie byla správným počinem pro zlepšení zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a udržitelného růstu Evropské unie. Pomalý pokrok v dosahování cílů byl přikládán na vrub nedostatečné koordinaci či rozbujele agendě a za klíčový byl považován nedostatek rozhodné politické akce. Zpráva upozorňovala, že se nepodaří splnit vytyčené cíle. Zdůrazňovala, že některé členské země dostatečně nezvyšují výdaje na výzkum a vývoj. „Komplikaci“ přineslo také rozšíření Evropské unie o nových deset členů, již se vyznačovali vyšší nezaměstnaností a nižší produktivitou práce.

Aby byl využit potenciál členských zemí Evropské unie, doporučila Wim Kokova skupina soustředit se na následující oblasti:

- znalostní společnost – udělat z Evropy atraktivní místo pro vědce a badatele, maximálně využít informačních a komunikačních technologií,
- vnitřní trh – dokončit vnitřní trh zboží, služeb a kapitálu,
- příznivé klima pro podniky – snížit celkovou administrativní zátěž, zlepšit kvalitu právních předpisů, zrychlení procesu zakládání nových podniků a vytvořit podnikatelsky příznivé prostředí,

- pracovní trh – podpořit partnerství pro růst a zaměstnanost a vypracovat strategie celoživotního vzdělávání a aktivního stárnutí,
- ekologická udržitelnost – rozšiřovat ekologické inovace, podporovat ekoprůmysl, podporovat zvyšování eko-efektivity k dlouhodobému a udržitelnému růstu produktivity (Kok, 2004).

Wim Kokova komise také navrhla, aby za prosazování Lisabonské strategie byla zodpovědná Evropská rada, aby členské země vypracovaly národní programy, kterými se zavážou k reformám. Dále aby evropští sociální partneři spolu při naplňování cílů aktivně spolupracovali a Evropský parlament převzal aktivní roli při sledování dosažených výsledků (Kok, 2004).

Wim Kokova zpráva se vyjádřila, že se zřejmě nepodaří dosáhnout stanovených cílů, avšak Lisabonskou strategii neztracovala. Dle této zprávy představovala Lisabonská strategie dlouhodobý proces, v němž šlo o budoucnost Evropy (Kok, 2004).

Hlavní směry politik zaměstnanosti v období let 2005-2008 a let 2008-2010

Jak uvádí Kotýnková (2006), na březnovém zasedání Evropské rady v roce 2005 došlo ke střednědobému vyhodnocení Lisabonské strategie. Dosažené výsledky byly podrobeny kritice a staly se východiskem pro změnu pojetí Lisabonské strategie. V rámci pozměněné struktury Lisabonské strategie byl kladen důraz na zvýšení konkurenceschopnosti, produktivity a zaměstnanosti. Nástrojem revidované Lisabonské strategie se staly Národní programy reform, které představovaly reformy v oblasti hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti. Smyslem Národních programů reform bylo posílit politickou odpovědnost za naplňování Lisabonské strategie a umožnit vyhodnocení jejich plnění. Národní programy reform byly vytvářeny na tříleté období s možností jejich případné revize.

Směry politik zaměstnanosti pro období let 2005-2008 a let 2008-2010 požadovaly provádění politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti. Dále mělo být dbáno na omezení segmentace pracovního trhu a zlepšení přizpůsobování se (adaptability) potřebám trhu práce. Pozornost měla být upřena také na zajištění inkluzivních trhů práce, podporu celoživotního přístupu k práci, zvýšení investic do lidského kapitálu, stejně tak přizpůsobit systémy vzdělávání novým kvalifikačním požadavkům (Rada EU, 2005, 2008).

Evropská komise vyhodnotila v roce 2010 Lisabonskou strategii v dokumentu Hodnocení Lisabonské strategie. Evropská komise vyjádřila přesvědčení, že Lisabonská strategie přinesla řadu příznivých výsledků, ale nepodařilo se splnit hlavní cíle. Cílů na úrovni Evropské unie bylo příliš mnoho a dostatečně nezohledňovaly rozdíly ve výchozích postaveních členských států, především po přistoupení.

EK (2010) v dokumentu uvádí, že se nepodařilo dosáhnout cíle v oblasti zaměstnanosti. V roce 2000 dosahovala míra zaměstnanosti v EU-27 62,2 %, v roce 2008 činila míra zaměstnanosti v EU 65,8 %, následně v důsledku krize zaměstnanost poklesla (64,1 % v roce 2010). Dále Evropská komise přiznává, že se Evropské unii nepodařilo snížit rozdíly v růstu produktivity ve srovnání s průmyslově nejvyspělejšími zeměmi. Co se týče sociální soudržnosti a začleňování, nepodařilo se přiblížit některé skupiny obyvatel na trh práce z důvodu nedostatečného přístupu ke školení osob s nízkou kvalifikací nebo nedostatku podpůrných služeb.

Dle Komise (2010) reformy a aktivní politiky trhu práce, realizované v rámci priorit Lisabonské strategie, přispěly k ochraně pracovních míst v období hospodářského poklesu a zamezení růstu nezaměstnanosti.

Hodnocení realizace Lisabonské strategie bylo podnětem při přípravě nové strategie Evropa 2020. Přínosné prvky Lisabonské strategie byly převzaty do Evropy 2020.

4.1.3 Evropa 2020

Na začátku roku 2010 Evropská komise přijala „Strategii pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění zvanou Evropa 2020. Jak samotný název napovídá, tato strategie se vztahuje pro období do roku 2020. Cílem strategie je dostat hospodářství Evropské unie z krize a do budoucna učinit Evropskou unii konkurenceschopnou, podporující začlenění a schopnou dosahovat inteligentního a udržitelného růstu s dostatkem pracovních míst. K úspěchu této strategie mají napomoci tři zásadní priority, kterým se mají členské státy Evropské unie ve svých opatřeních přizpůsobit:

- inteligentní růst – podpora znalostí, inovací, vzdělávání a digitální společnosti,
- udržitelný růst – podpora konkurenceschopnosti, podpora ekologické a méně náročné produkce na zdroje,

- růst podporující začlenění – podpora vyšší zaměstnanosti, získávání dovedností a boj proti chudobě (EK, 2010).

Dále Evropská komise ve strategii Evropa 2020 stanovila pět hlavních cílů, jež definují, kde by se Evropská unie měla v roce 2020 nacházet, a zároveň poslouží ke zhodnocení dosažených výsledků. Tyto cíle mají členské státy zohlednit při tvorbě svých vnitrostátních opatření. Těmito cíli jsou:

- 75 % obyvatel ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo takzvaných cílů „20-20-20“, což představuje snížení emisí skleníkových plynů oproti úrovním roku 1990 nejméně o 20 % (případně snížit emise o 30 %), zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energie v konečné spotřebě energie na 20 % a zvýšit energetickou účinnost o 20 %,
- snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 % a dosažení alespoň 40 % osob mladší generace s terciálním nebo srovnatelným vzděláním,
- podporovat sociální začleňování, snížit počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů (EK, 2010).

Pro splnění vytyčených cílů vycházejících z priorit strategie jsou navrženy různé iniciativy, a to na úrovni organizací Evropské unie, členských států, místních i regionálních orgánů. Jedná se o iniciativy:

- **Inovace v Unii** – jedná se o zlepšení podmínek a přístupu k financování výzkumu a inovací, přispět ke sbližování vědy a trhu s cílem proměnit nápady v produkty.
- **Mládež v pohybu** – cílem je lepší kvalita a mezinárodní atraktivita evropského systému vysokoškolského vzdělávání, a to prostřednictvím podpory mobility studentů. V Evropské unii by měl být usnadněn přístup k volným místům a dále by měla být plně uznávána odborná kvalifikace a praxe.
- **Digitální program pro Evropu** – iniciativa je zaměřena na zajištění udržitelného hospodářského a sociálního přínosu jednotného digitálního trhu, založeného na vysokorychlostním internetu.
- **Evropa méně náročná na zdroje** – cílem je posun směrem k nízkouhlíkovému hospodářství, hospodářství méně náročnému na zdroje a větší využívání obnovitelných zdrojů energie.

- **Průmyslová politika pro ekologický růst** – jde o opatření s cílem udržet konkurenceschopnost průmyslové základny Evropské unie ve světě, podporovat podnikatelské prostředí a rozvoj nových dovedností.
- **Program pro nové dovednosti a pracovní místa** – iniciativa je zaměřena na modernizaci pracovních trhů s cílem zvýšit zaměstnanost, usnadnit mobilitu pracovních sil, celoživotní vzdělávání a lepší vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce.
- **Evropská platforma pro boj proti chudobě** – cílem je zajištění sociální a územní soudržnosti, a to podporou chudých a sociálně vyloučených osob, kterým bude umožněno aktivně se zapojit do společnosti.

4.2 Politika zaměstnanosti v zemích Evropské unie

4.2.1 Přístupy zemí Evropské unie k politice zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je koordinovanou politikou Evropské unie. Členské země tedy vypracovávají vlastní programy politiky zaměstnanosti s ohledem na své potřeby, přičemž zohledňují hlavní cíle stanovené ve strategiích zaměřených na růst zaměstnanosti, respektive snižování nezaměstnanosti aj. Legislativa ošetřující politiku zaměstnanosti v členských státech Evropské unie je do jisté míry ovlivňována „z centra“, avšak pravomoci Evropské unie jsou v tomto směru dosti omezené, tudíž politika zaměstnanosti je primárně v kompetenci jednotlivých členských zemí Evropské unie. Politika zaměstnanosti je v každé členské zemi Evropské unie upravena právními normami. Je tomu tak i na liberálních trzích práce, např. ve Velké Británii aj. Rozdíly v legislativní úpravě trhů práce nebo v používaných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti vyplývají z přístupu jednotlivých zemí k fungování trhu práce.

Politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie vychází z priorit Strategií (Evropská strategie zaměstnanosti, Lisabonská strategie, Evropa 2020). Tendence národních politik zaměstnanosti lze je shrnout následovně (EC, 2010):²⁸

- zavádění aktivačních opatření s cílem zvýšení dovedností a znalostí ve snaze zajistit růst zaměstnanosti, respektive snížit míru nezaměstnanosti usnadněním nezaměstnaným získat pracovní pozici a zaměstnavatelům poskytnout výkonnou pracovní sílu,
- podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, flexibilní trh práce, podpora rozvoje malého a středního podnikání,
- boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti a sociální exkluzi, úprava sociálních dávek,
- model flexicurity,²⁹
- důraz na rozvoj a podporu aktivní politiky zaměstnanosti,
- zkvalitnění služeb zaměstnanosti,

²⁸ Podoba a dosažené výsledky v implementaci cílů politik zaměstnanosti se mezi členskými zeměmi liší, což je dáno rozdílnou ekonomickou výkonností, historickými východisky či politickými zásahy jednotlivých členských zemí.

²⁹ Model flexicurity je založen na kombinaci flexibility v najímání a propouštění zaměstnanců, relativně štedré sociální ochraně a aktivní politice zaměstnanosti.

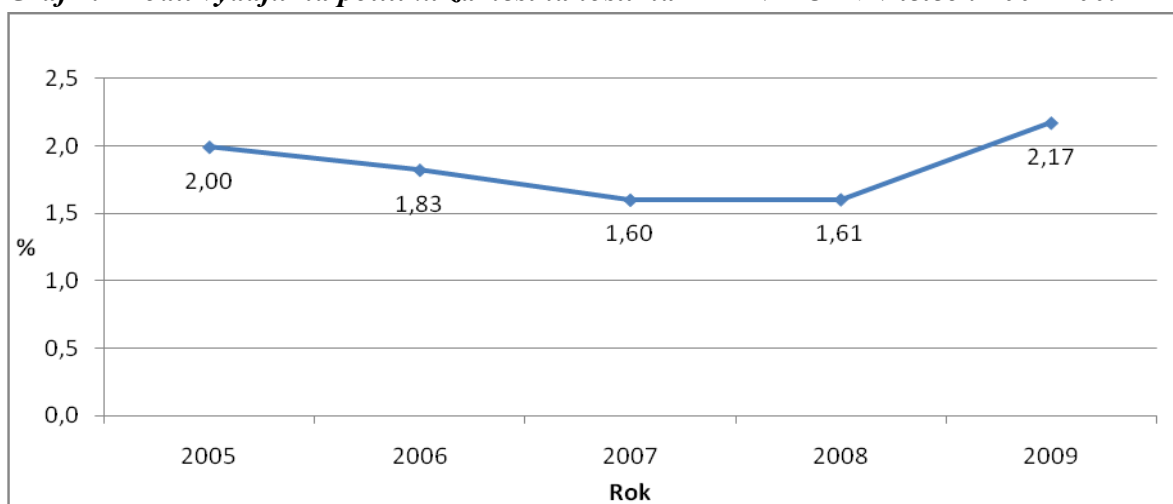
- podpora rovných příležitostí, odstraňování rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce, podporou skloubení rodinných a pracovních povinností.

4.2.2 Politika zaměstnanosti zemí Evropské unie v letech 2004-2009

Oblastí zájmu této části práce je také posoudit uskutečňování politiky zaměstnanosti prostřednictvím dvou kritérií a to pomocí podílu výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP a zároveň rozlišit poměr výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2004 až 2009.

Z Grafu 4.1 znázorňujícího podíl výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP v EU-27 v letech 2004-2009 je patrné, že se výdaje na politiku zaměstnanosti pohybovaly mezi 1,6 a 2,17 %. V roce 2000 výdaje na politiku zaměstnanosti tvořily 2 % HDP, v roce 2007 to v EU-27 bylo již 1,6 %. V roce 2009 na rozdíl od předešlých let 2005-2008 začal podíl výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP v EU-27 výrazně růst, oproti roku 2008 se jednalo o nárůst téměř 0,5 p.b. Tento nárůst byl dán projevem hospodářské krize v zemích Evropské unie, kdy došlo k nižší ekonomické výkonnosti většiny zemí, současně rostla ve všech zemích nezaměstnanost, což mělo za následek zvýšení výdajů na politiku zaměstnanosti – především pasivní politiky.

Graf 4.1 Podíl výdajů na politiku zaměstnanosti na HDP v EU-27 v letech 2004-2009



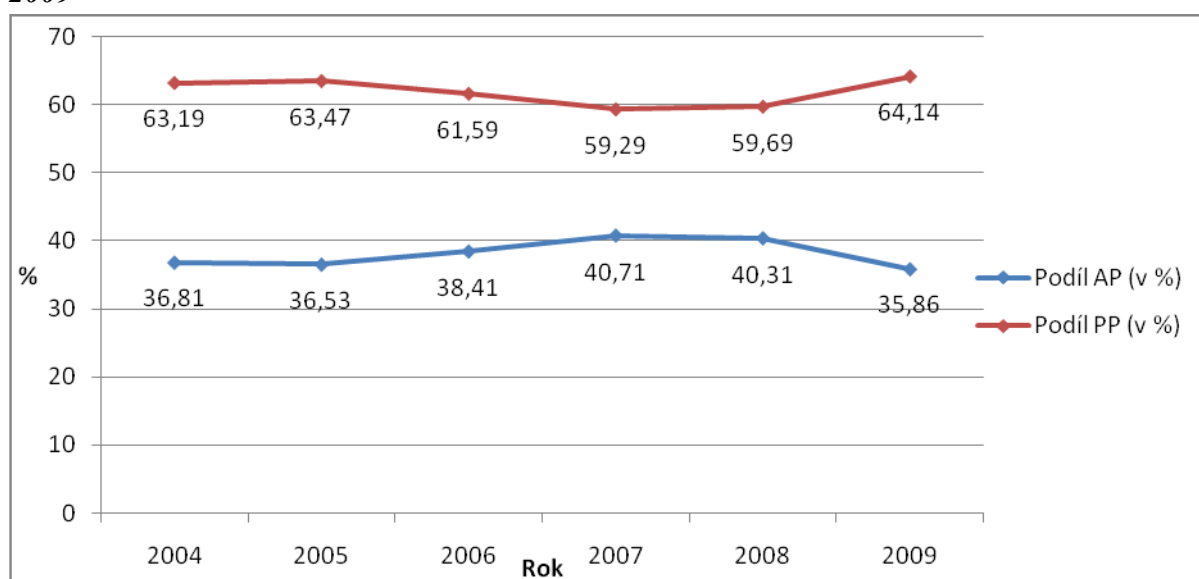
Pozn.: Pro rok 2004 nejsou data k dispozici.

Zdroj: Eurostat, Public expenditure on labour market policies, by type of action (2012), vlastní zpracování.

Poměr výdajů na pasivní a aktivní politiku v EU-27 v letech 2004-2009 znázorňuje Graf 4.2. Z grafu je patrné, že v EU-27 bylo na pasivní politiku vynakládáno v jednotlivých

letech o 20 až 30 % více než na politiku aktivní. Podíl výdajů na pasivní politiku tvořil 60-65 % výdajů politiky zaměstnanosti. Zbytek, tedy 40-45 % výdajů politiky zaměstnanosti, připadal ve sledovaných letech na aktivní politiku. Nejmenší rozdíl mezi poměry aktivní a pasivní politiky byl v letech 2007 a 2008, tedy v době, kdy v zemích Evropské unie byly za sledované období nejnižší míry nezaměstnanosti, tudíž byly nižší nároky na financování podpor v nezaměstnanosti, jež tvořily drtivou část výdajů pasivní politiky. Současně k nárůstu podílu aktivní politiky vedlo, že byla doporučována v rámci Lisabonské strategie, členské země tedy využívaly programy aktivní politiky ve vyšší míře ve svých národních programech politik zaměstnanosti. V roce 2009 došlo k již zmíněnému růstu nezaměstnanosti, což mělo za následek nárůst výdajů spojených s poskytováním podpor v nezaměstnanosti či předčasných odchodů do důchodu. Tyto výdaje byly v řadě zemí vynakládány na úkor výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, čímž podíl výdajů aktivní politiky zaměstnanosti klesl v roce 2009 na 35,86 %, což bylo nejméně mezi lety 2004-2009.

Graf 4.2 Poměr výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v EU-27 v letech 2004-2009



Zdroj: Eurostat, Public expenditure on labour market policy measures, by type of action, Public expenditure on labour market policy supports, by type of action (2012), vlastní zpracování.

Výdaje, struktura politiky zaměstnanosti v zemích Evropské unie v letech 2004-2009

Uplatňování politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích Evropské unie vycházela z národní legislativy upravující tuto problematiku. V důsledku rozdílných právních předpisů existovaly mezi zeměmi rozdíly ve velikosti výdajů, struktuře či samotném způsobu uplatňování nástrojů politiky zaměstnanosti.

Mezi země Evropské unie, které vyčleňovaly na politiku zaměstnanosti nejvíce prostředků ze svých rozpočtů (měřeno jako % z HDP), patřilo v roce 2004 Dánsko (4,34 %), Nizozemsko (3,45 %), Belgie (3,42 %), Německo (3,39 %) a Finsko (2,97 %). Dalšími zeměmi, jež vynakládaly v roce 2004 na politiku zaměstnanosti více než 2 % HDP, byly Francie, Švédsko, Španělsko a Rakousko. Zeměmi vynakládajícími mezi 1 a 2 % HDP na politiku zaměstnanosti v roce 2004 byly Portugalsko (1,83 %), Irsko (1,59 %), Itálie (1,28 %) a Lucembursko (1,05 %). Státy, jejichž výdaje na politiku zaměstnanosti se pohybovaly v roce 2004 v rozmezí 0,5 až 1 % HDP, byly Bulharsko, Maďarsko, Velká Británie, Rumunsko, Řecko a Lotyšsko. Zeměmi s nejnižšími výdaji na politiku zaměstnanosti dle % HDP byly v roce 2004 Estonsko (0,23 %), Litva (0,31 %), Slovensko a Česká republika (obě 0,5 %),³⁰ viz Příloha 9a.

V letech 2005 a 2006 nedošlo ve výdajích na politiku zaměstnanosti dle procentního podílu na HDP v zemích Evropské unie k výraznějším změnám oproti roku 2004, viz Příloha 9b a 9c.

Roky 2007 a 2008 se vyznačovaly oproti předešlým rokům nižšími výdaji na politiku zaměstnanosti prakticky ve všech zemích Evropské unie. Zeměmi vydávajícími na politiku zaměstnanosti v roce 2007 více než 2 % HDP byly Belgie (3,19), Dánsko (2,66 %), Nizozemsko (2,47 %), Finsko (2,26 %), Španělsko (2,16 %) a Německo (2,02 %). Zeměmi vynakládajícími mezi 1 a 2 % HDP na politiku zaměstnanosti v roce 2007 byly Rakousko, Švédsko, Irsko, Portugalsko, Itálie a Polsko. Země, jejichž výdaje na politiku zaměstnanosti se pohybovaly v rozmezí 0,5 až 1 %, byly Lucembursko, Maďarsko, Kypr a Slovensko. Největší skupinu zemí, co se týká výdajů na politiku zaměstnanosti měřenou % HDP, tvořily země vynakládající na politiku zaměstnanosti do 0,5 % HDP. Těmito zeměmi v roce 2007 byly Řecko, Malta, Slovinsko, Bulharsko, Velká Británie, Lotyšsko, Česká republika, Litva, Rumunsko a Estonsko. V roce 2008 se výdaje na politiku zaměstnanosti měřené jako % HDP oproti roku 2007 lišily v členských zemích Evropské unie velmi málo, viz Příloha 9d a 9e.

V roce 2009 došlo v zemích Evropské unie k výraznému nárůstu výdajů na politiku zaměstnanosti měřeného jako % HDP oproti předešlým rokům. To bylo zapříčiněno především růstem nezaměstnanosti ve všech zemích Evropské unie. K zemím, které vyčleňovaly na politiku zaměstnanosti nejvíce prostředků ze svých rozpočtů (dle % HDP),

³⁰ Údaje pro Polsko, Maltu, Slovinsko a Kypr nejsou pro rok 2004 známy.

patřily v roce 2009 Belgie (3,79 %), Španělsko (3,75 %, oproti roku 2008 nárůst o 1,17 p.b.), Irsko (3,47 %, oproti roku 2008 nárůst o 1,37 p.b.) a Dánsko (3,22 %). Mezi země, jež vynakládaly v roce 2009 na politiku zaměstnanosti více než 2 % HDP, patřilo ještě Nizozemsko (2,87 %), Finsko (2,77 %), Německo (2,52 %), Francie (2,4 %), Rakousko (2,35 %) a Portugalsko (2,06 %). Zeměmi vynakládajícími mezi 1 a 2 % HDP na politiku zaměstnanosti v roce 2009 byly Švédsko, Itálie, Polsko, Estonsko, Lotyšsko a Lucembursko. Nejvíce zemí vynakládalo v roce 2009 na politiku zaměstnanosti (dle % HDP) mezi 0,5 až 1 % HDP. Těmito zeměmi byly Maďarsko, Slovinsko, Litva, Řecko, Slovensko, Kypr, Česká republika, Velká Británie, Bulharsko a Malta. Jedinou zemí, jež v roce 2009 vynakládala na politiku zaměstnanosti méně než 0,5 % HDP, bylo Rumunsko (0,46 % HDP), viz Příloha 9f.

Výdaje na pasivní politiku tvořily v letech 2004 až 2009 ve většině zemí větší podíl z výdajů na politiku zaměstnanosti. Výrazně vyšší byly podíly výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti především v zemích, jež byly postiženy vyšší mírou nezaměstnanosti (např. Španělsko, Irsko, Lotyšsko a Estonsko v roce 2009).

Vyšším podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti než na pasivní se v letech 2004 až 2009 vyznačovala Velká Británie, kde značná část výdajů na aktivní politiku plynula na zabezpečení služeb zaměstnanosti a dále také na programy zaměřené na mládež. Další zemí s převahou výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti bylo Švédsko (mezi lety 2005-2009) a Bulharsko (v letech 2004-2008).

Z příloh 9a. až 9f. je také patrné, že vyšší míry nezaměstnanosti se nevyhýbaly ani zemím, jež vynakládaly na politiku zaměstnanosti značné prostředky (měřeno % HDP). Naopak některé země, jež vynakládaly na politiku zaměstnanosti nižší či doslova nízký objem prostředků (% HDP), dosahovaly v tomto ukazateli mnohem lepších výsledků. Z toho tedy vyplývá, že není rozhodující kvantita či nákladovost, nýbrž kvalita programů politik zaměstnanosti.³¹

Vedle výše uvažovaných kritérií by bylo možné politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí Evropské unie srovnávat i podle dalších kritérií, a to dle legislativní úpravy oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti, využití nástrojů politiky zaměstnanosti, přístupu státu v oblasti politiky zaměstnanosti atd. Podoba a rozsah politiky zaměstnanosti se v jednotlivých zemích liší.

³¹ Za předpokladu stabilní ekonomické výkonnosti.

5 Návrhy a doporučení

Následující text obsahuje doporučení v oblasti aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti pro snížení nezaměstnanosti, respektive zvýšení zaměstnanosti v zemích Evropské unie.

Politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie byly do 90. let orientovány na sociální podpory, přičemž obsahovaly málo prvků aktivní politiky zaměstnanosti podporující zaměstnanost (snižující nezaměstnanost). Pozornost byla často zaměřována na řešení následků než na prevenci nezaměstnanosti. Od konce 90. let začala řada zemí Evropské unie snižovat ochrannou funkci sociální podpory a začalo docházet k zpružňování trhů práce, při preferenci opatření aktivní politiky zaměstnanosti a důrazu na stimulaci nezaměstnaných k pracovní aktivitě.

Politika zaměstnanosti by se měla v zemích Evropské unie výrazněji přesměrovat z pasivní na aktivní politiku zaměstnanosti, ostatně k tomuto nabádala členské země i Lisabonská strategie. Aktivní politice zaměstnanosti je přiznáván pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti. Pasivní politika jako prostředek boje proti nezaměstnanosti není uznávána, což je pochopitelné, neboť primárním účelem pasivní politiky zaměstnanosti je pomoci zabezpečit životní potřeby nezaměstnaných.

Dle vývoje a charakteru nezaměstnanosti v řadě zemí Evropské unie je možné považovat za nezbytné poskytovat určité výhody skupinám osob, které jsou nejvíce znevýhodňovány na trhu práce, tedy dlouhodobě nezaměstnaným, mladým lidem, ženám, osobám s nízkou kvalifikací či handicapovaným.

Řešení nezaměstnanosti vyžaduje řadu navzájem provázaných opatření. Zásadní role připadá na opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Následující opatření mají obecnou formu, proto je nutno k nim přistupovat s vědomím, že se jedná o opatření, jež by měla být praktikována na trzích práce. Je nutné podotknout, že ne všechna opatření jsou vhodná pro každou zemi, a proto se podoba a forma národních opatření mohou lišit, což je zcela legitimní:

- Aktivní politika zaměstnanosti by měla být prováděna na principu individualizace, prevence a včasné aktivace za účelem zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaného. Zároveň musí být vymezena práva a povinnosti nezaměstnaného především ve vztahu k jeho účasti na programech aktivní politiky zaměstnanosti.

- Organizace zajišťující služby zaměstnanosti by měly spolupracovat s agenturami práce či jinými organizacemi pracujícími s nezaměstnanými. Samozřejmostí by měly být individuální plány, aktivační a motivační programy, specializované poradenství a zprostředkování, podpora tvorby míst či rekvalifikace pro ohrožené skupiny.
- Mělo by docházet k podpoře (zvýhodnění) flexibilních forem zaměstnávání, např. snížením odvodů do fondů sociálního zabezpečení aj.
- Na trzích práce by mělo docházet k odstraňování rozdílů mezi muži a ženami. Důraz by měl být kladen na růst kvalifikační úrovně a vzdělanosti pracovní síly. Mělo by být podporováno celoživotní vzdělávání a aktivní stárnutí (vzhledem ke špatné demografické struktuře členských zemí) s ohledem na potřeby trhů práce.
- Pozornost by měla být zaměřena také na mladistvé a absolventy. Měly by být uskutečňovány programy, jež by napomohly propojení vzdělávacích institucí s praxí, čímž by se absolventi lépe přizpůsobili potřebám zaměstnavatelů a získali by tolik požadovanou praxi.
- Mělo by být zlepšováno podnikatelské prostředí, k čemuž by měla být nápomocná podpora malého a středního podnikání či sebezaměstnání založená na poradenství a školení, omezení legislativních a administrativních překážek, snazší dostupnosti garantovaných úvěrů či dotací. Z hlediska podpory zaměstnavatelů pro zaměstnávání osob ohrožených nezaměstnaností či dlouhodobě nezaměstnaných může pomoci snížení daňové zátěže a odvodů na pracovníka. Současně je žádoucí, aby ke změnám v této oblasti nedocházelo často a tedy aby bylo daňové prostředí jisté a stabilní. Pozitivní roli ve zvyšování kvalifikace zaměstnanců by jistě sehrála motivace zaměstnavatelů (formou různých úlev) k investování do lidského kapitálu zaměstnanců. Dobrá dopravní infrastruktura a obslužnost, vzdělaná pracovní síla a dobré životní podmínky by měly být samozřejmostí.
- Měla by být postihována šedá ekonomika, např. zvýšením možných sankcí a posílením pravomocí kontrolních mechanismů.
- Je třeba dbát na zvyšování produktivity práce jakožto prorůstového faktoru. Je třeba ji podporovat vzdělávacími programy pro zaměstnance či nezaměstnané nebo formou investičních pobídek pro zaměstnavatele, tím lze udržovat zaměstnanost, a to zejména v zaostalých a nezaměstnaností postižených regionech.
- Systémy podpor v nezaměstnanosti by měly mít zásluhové prvky. Výše a délka podpor v nezaměstnanosti by měla být podmíněna spoluprací s orgány služeb zaměstnanosti, především na základě účasti na nabízených programech. Podpory v nezaměstnanosti

by se měly odvíjet od účasti na aktivačních opatřeních. Podpory v nezaměstnanosti by měly být v součinnosti s dalšími sociálními opatřeními, aby nezaměstnaní nebyli vystavováni riziku chudoby.

- Významným účastníkem trhu práce by měli být sociální partneři. Firmy, společenské instituce by měly spojit své síly ve snaze snížení nezaměstnanosti, respektive zvýšení zaměstnanosti.

Následující opatření se týkají problémů na trzích práce zemí Evropské unie, pro něž jsou nabízena opatření dle problematiky:

Rovné příležitosti

Prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže bylo základním cílem již v Evropské strategii zaměstnanosti. Ženy jsou častěji postiženy nezaměstnaností než muži, i když tomu tak není ve všech zemích Evropské unie.

Politika zaměstnanosti by měla být orientována na zajišťování a usnadňování přístupu žen k pracovním příležitostem. Podpora by měla zahrnovat činnosti odstraňující překážky rovného přístupu ke vzdělání a rozvíjet rekvalifikační programy v oborech vhodných pro ženy. Důraz by měl být kladen na rozvoj slučitelnosti pracovních a rodinných povinností formou podpory péče o děti, např. formou předškolních zařízení (jako je tomu zejména ve skandinávských zemích), poradenstvím a zaváděním flexibilních forem pracovních poměrů.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě sebedůvěry, sociálních kontaktů, kvalifikace aj. Tyto důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se promítají do života nezaměstnaného a přispívají ke snížení jeho zaměstnatelnosti. Situace na pracovních trzích členských zemí Evropské unie se dosti liší. Z ukazatelů dlouhodobé nezaměstnanosti je zřejmé, že některé země jsou úspěšnější než jiné (např. Dánsko, Nizozemsko, Rakousko či Švédsko).

Aktivní politika zaměstnanosti by se měla zaměřit na předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Instituce poskytující služby zaměstnanosti by měly nabízet kvalitní služby, a to hledajícím na obou stranách, tedy jak zaměstnavatelům, tak uchazečům. Neměly by stát mimo pracovní trhy, ale měly by se přibližovat účastníkům trhu. Tím by mohly lépe zaměstnavatelům zprostředkovávat uchazeče s odpovídající kvalifikací a uchazečům o práci

novou pracovní příležitostí. Dlouhodobě nezaměstnaní by měli být zapojováni do aktivizačních programů s cílem usnadnit jejich zaměstnatelnost (usnadnit jejich přechod z neaktivity do pracovního procesu). Další cestou, kterou by se politika zaměstnanosti členských zemí Evropské unie měla ubírat, je stimulace a podpora zaměstnavatelů k tvorbě nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané formou daňových úlev či snížení odvodů do fondů sociálního zabezpečení.

V rámci předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba se více zaměřit na starší osoby, méně kvalifikované a jiné skupiny obyvatel, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností v zemích Evropské unie nejvíce postihovány. Tím, že je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, se jeho šance na nalezení vhodného zaměstnání velmi snižuje.

V oblasti pasivní politiky zaměstnanosti by mělo v zemích Evropské unie docházet ke snižování výše i doby podpor v nezaměstnanosti. Může se zdát, že podpora v nezaměstnanosti (vzhledem k jejímu charakteru) má na dlouhodobou nezaměstnanost malý vliv a týká se především krátkodobé nezaměstnanosti – což ale není pravda, neboť je nezvratnou skutečností, že dlouhodobá nezaměstnanost vyplývá z krátkodobé.

Podpora v nezaměstnanosti by měla být odstupňována (postupně snižována) dle počtu měsíců strávených v nezaměstnanosti ovšem se zohledněním věku. Postupné snižování podpory v nezaměstnanosti v čase se z pohledu nezaměstnaného zdá být více motivujícím pro hledání nového zaměstnání, než kdyby byla podpora vyplácena konstantně ve stejné výši po celou dobu, kdy má nezaměstnaný nárok na podporu. V odstupňování délky podpor v nezaměstnanosti v závislosti na věku příjemce se jeví jako sociální důvod, neboť jak se ukázalo, nejvíce ohroženou skupinou dlouhodobou nezaměstnaností v zemích Evropské unie jsou osoby starší ve věku 50-64 let.

Nezaměstnanost mladých lidí

Pro mladé lidi znamená nezaměstnanost na počátku pracovního života velké nebezpečí, neboť je ohrožena jejich sociální, ekonomická a vzdělanostní identita. Je pro ně značně demotivující, případná dlouhodobá nezaměstnanost následně ovlivňuje jejich pozdější pracovní zařazení. Nejvíce ohroženými nezaměstnaností jsou mladí lidé bez kvalifikace, proto je třeba bránit předčasnému odchodu ze vzdělávání.

Základními opatřeními v boji proti nezaměstnanosti mladých lidí je péče o nezaměstnané formou poradenství, zprostředkování pracovního poměru, případně pomoci návratu do vzdělávací soustavy. Je třeba dbát na profesní poptávku zaměstnavatelů a podle ní uzpůsobit vzdělávací programy, rekvalifikace či pracovní stáže. Možnost osvojení praktických pracovních zkušeností je důležitým předpokladem snížení nezaměstnanosti mladých lidí např. formou duálního systému odborné přípravy. Systém sociální podpory musí motivovat mladé k aktivnímu přístupu při hledání zaměstnání.

Nezaměstnanost dle dosaženého vzdělání

Ve členských zemích Evropské unie jsou v závislosti na vzdělání nejvíce postiženou skupinou osoby s nízkým vzděláním. V zemích Evropské unie není výjimkou, že míra nezaměstnanosti u osob nejvýše se základním vzděláním je až třikrát (např. u SK až osmkrát) vyšší než u osob s vysokoškolským vzděláním. Z toho je patrné, že vyšší vzdělání zpravidla usnadňuje nalezení pracovní pozice. Pro nekvalifikované osoby je velmi obtížné najít zaměstnání. Trhy práce zemí Evropské unie mají zpravidla vysoké nároky na kvalifikaci uchazečů, proto je třeba dbát na vzdělávací programy, jež by byly dostupné pro všechny věkové skupiny, celoživotní vzdělávání (důležité pro osoby starší), boj proti předčasnému ukončování studia (mladí lidé do 25 let).

Je třeba vytvářet takové ekonomické prostředí, jež bude poskytovat produkční možnosti založené na znalostech. Důležité je také vytváření dostatku nových pracovních míst také v oborech s nízkokvalifikovanou strukturou zaměstnanců, pro něž je nalezení vhodných pracovních míst zvláště obtížný. Jistou pomoc v zařazování málo kvalifikovaných pracovníků lze nalézt v rekvalifikacích. Ovšem je nutné, aby rekvalifikace byly užívány v případech, kdy současná kvalifikace nezaměstnaného nemůže být v budoucnu na trhu práce využita. V opačných případech by měla být jeho současná kvalifikace „jen“ zvyšována, prohlubována spolu s rozšiřováním obecných dovedností. Nemělo by docházet k úplné změně profese, není-li to nutné v pohledu na trh práce.

6 Závěr

Diplomová práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti v zemích Evropské unie. Boj s nezaměstnaností se v zemích Evropské unie naplno rozhořel v devadesátých letech 20. století, kdy se nezaměstnanost stala jedním z hlavních ekonomických, sociálních či dokonce politických problémů. Práce přibližuje prostřednictvím vybraných ukazatelů nezaměstnanost především v období let 2000-2010, kdy je ke konci této dekády zřetelný dopad celosvětové hospodářské krize na trhy práce zemí Evropské unie.

Cílem práce bylo charakterizovat nezaměstnanost v zemích Evropské unie a navrhnout vhodná opatření k jejímu snížení. Pro dosažení cíle byly vymezeny zřejmě nejproblematictější oblasti trhů práce, a to dlouhodobá nezaměstnanost, nezaměstnanost mladých lidí a nezaměstnanost dle vzdělání. Pozornost byla také věnována nezaměstnanosti dle pohlaví.

Nezaměstnanost, respektive míra nezaměstnanosti, se v letech 2000-2010 pohybovala v EU-27 mezi 7 až 10 procenty. Nejnižší míra nezaměstnanosti EU-27 byla v roce 2007 a 2008 (kdy dosahovala 7,2, respektive 7,1 %). Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti EU-27 byla v roce 2010, kdy činila 9,7 %. Je zřejmé, že nezaměstnanost kopíruje ekonomickou výkonnost zemí. Z členských zemí Evropské unie byly nezaměstnaností nejvíce postiženy Slovensko, Polsko, Španělsko a Bulharsko. Naopak nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti dosahovalo Nizozemsko, Lucembursko, Rakousko a Kypr.

Rozlišením míry nezaměstnanosti dle pohlaví bylo zjištěno, že ženy byly v EU-27 nezaměstnaností postiženy více než muži v letech 2000-2008, a naopak muži byli nezaměstnaností postiženi více než ženy v letech 2009 a 2010. Příčinou změny pro roky 2009 a 2010 oproti předešlým rokům byl dopad světové krize především na odvětví zaměstnávající muže. Tím došlo k zvýšení míry nezaměstnanosti mužů nad míru nezaměstnanosti žen. Proto nelze hovořit o zlepšení postavení žen na evropském trhu práce. Evropská unie usilovala o zrovnoprávnění mužů a žen na pracovním trhu, od čehož je očekáváno efektivnější využití lidských zdrojů. Politika zaměstnanosti členských zemí (především zemí s vyšší mírou nezaměstnanosti žen, popřípadě nižší ekonomickou aktivitou žen, např. Řecko, Itálie) by měla být více nápomocna přístupu žen k pracovním příležitostem, podporovat slučitelnost pracovních a rodinných povinností a podporovat zvyšování vzdělání a kvalifikace žen, čímž by se staly na trhu práce více konkurenceschopné vůči mužům.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje jeden z nejvýznamnějších problémů evropského trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost, respektive podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných, se v EU-27 pohyboval v letech 2000 až 2006 kolem 45 %. Nejnižšího podílu dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných bylo v EU-27 dosaženo v roce 2009 (33,1 %), k zlepšení tohoto ukazatele oproti předchozím letům došlo díky vysoké ekonomické výkonnosti většiny zemí Evropské unie v letech 2007 a 2008, kdy i dlouhodobě nezaměstnaní nalézali pracovní uplatnění, ale především v důsledku nástupu celosvětové hospodářské krize (ke konci roku 2008), kdy bylo propuštěno velké množství lidí, což snížilo podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných. Ze zemí Evropské unie bylo dlouhodobou nezaměstnaností postiženo ve sledovaném období nejvíce Slovensko, Bulharsko, Polsko, Litva a Řecko. Zeměmi, jež nebyly v letech 2000-2010 dlouhodobou nezaměstnaností postiženy, bylo Dánsko, Kypr, Nizozemsko, Rakousko a Švédsko. V rámci boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba dbát na aktivní politiku zaměstnanosti. Klíčová je zejména aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných, podpora tvorby nových pracovních míst (daňové úlevy zaměstnavatelům, snížení odvodů, podpora sebezaměstnávání aj.) a v neposlední řadě poskytování kvalitních služeb zaměstnanosti. Mělo by docházet ke snížení podpor v nezaměstnanosti, což sleduje zvýšení motivace dlouhodobě nezaměstnaného k aktivnějšímu hledání pracovního místa a zdokonalování „sebe sama“.

Mladí lidé jsou na evropském trhu práce velmi zranitelnou skupinou. Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let se v EU-27 pohybovala v letech 2000-2010 mezi 16 a 21 %. Především nástup světové hospodářské krize znamenal pro mladé lidi zhoršení uplatnitelnosti na trzích práce. Nejvyšší míry nezaměstnanosti mladých lidí zaznamenávalo ve sledovaném období Slovensko, Řecko, Španělsko a Itálie. Nejlepších výsledků dosahovalo Nizozemsko, Rakousko a Dánsko. Ve snižování nezaměstnanosti mladých lidí je opět třeba využívat programů aktivní politiky zaměstnanosti – zprostředkování práce a poradenství, aktivizace, zapojení do vzdělávacích programů, možnost rekvalifikace či pracovní stáže.

V Evropské unii jsou v závislosti na dosaženém vzdělání nezaměstnaností nejvíce postiženou skupinou osoby s nízkým vzděláním. Osoby s nízkým vzděláním jsou nezaměstnaností postiženy několikrát častěji než osoby se středoškolským případně vysokoškolským vzděláním. To nasvědčuje tomu, že vyšší vzdělání usnadňuje nalezení pracovní pozice. Nekvalifikované osoby nalézají velmi obtížně zaměstnání (zejména na Slovensku), díky čemuž jsou často vystaveni riziku dlouhodobé nezaměstnanosti. V rámci

opatření vedoucích ke snižování nezaměstnanosti málo kvalifikovaných osob je třeba dbát na vzdělávací programy, celoživotní vzdělávání a omezování předčasného ukončování studia. Důležitá je tvorba nových pracovních míst i pro nízkokvalifikované pracovníky, případně využívání rekvalifikací (nikoli pro úplnou změnu profese, nevyžaduje-li si to trh).

Je třeba mít na zřeteli, že nezaměstnanost ve svých nejrozličnějších formách nepostihuje členské země Evropské unie ve stejné míře, což je dáno řadou faktorů, a to jak ekonomických, tak i neekonomických. Politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie vycházely a vychází z cílů Strategii Unie (Evropské strategie zaměstnanosti, Lisabonské strategie, Evropy 2020), avšak přesto se politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí liší. Navrhovaná opatření se týkají jak aktivní, tak pasivní politiky zaměstnanosti, kdy kombinace obou politik může přinést kýžené výsledky. Je zřejmé, že boj s nezaměstnaností je dlouhodobou záležitostí, proto se musí tvůrci politik zaměstnanosti obrnit velkou dávkou trpělivosti v případě, že se výsledky jejich činnosti neprojevují dle očekávání.

Seznam použité literatury

Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

GOTTVALD, Jaromír a Milan ŠIMEK. *Ekonomika trhu práce II*. Ostrava: VŠB-TUO, 1996. 48 s.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 2001. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. *Makroekonomie*. Ostrava: VŠB-TUO, 2004. 312 s. ISBN 80-248-0530-8.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 2. vyd. Ostrava: SOKRATES, 2006. 341 s. ISBN 80-86572-37-4.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: MU Brno, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropská unie – evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – ISCED* [online]. ČSÚ, 2012 [cit. 7. 2. 2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/mezinarodni_standardni_klasifikace_vzdelavani_isced_

EUROPEAN COMMISSION. *Employment in Europe 2010* [online]. EC, 2010 [cit. 8. 11. 2011]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise – Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. EK, 2010 [cit. 18. 2. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

EVROPSKÁ KOMISE. *Hodnocení Lisabonské strategie* [online]. EK, 2010 [cit. 16. 2. 2012]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_cs.pdf

LABREF. *Description of labour market institutions* [online]. EK, 2012 [cit. 10. 3. 2012]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/index_en.htm

KOK, Wim. *Zpráva skupiny odborníků pod předsednictvím Wima Koka* [online]. EK, 2004 [cit. 6. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

KOTRUSOVÁ, Miriam a KUX Jaroslav. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky (Finsko)*. [online]. VÚPSV, 2006 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_213.pdf

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Reformy trhu práce a změny v systému sociální ochrany: Od welfare k workfare*. [online]. VŠE, 2009 [cit. 10. 3. 2012]. Dostupné z: www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=280.pdf

KRAUSE, Danica, KUX, Jaroslav, NEKOLOVÁ, Markéta a VYCHOVÁ, Helena. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky (Velká Británie)*. [online]. VÚPSV, 2005 [cit. 12. 3. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/cgi-webisnt/ref.wis>

KRAUSE, Danica, KUX, Jaroslav, NEKOLOVÁ, Markéta a VYCHOVÁ, Helena. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky (Rakousko)*. [online]. VÚPSV, 2006 [cit. 13. 3. 2012]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_181.pdf

RADA EVROPSKÉ UNIE. *Doporučení Rady ze dne 22. července 200 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. Rada EU, 2003 [cit. 1. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

RADA EVROPSKÉ UNIE. *Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. Rada EU, 2005 [cit. 6. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

RADA EVROPSKÉ UNIE. *Rozhodnutí Rady ze dne 15. července 2008 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. Rada EU, 2008 [cit. 8. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

URBAN, Luděk. *Lisabonská strategie* [online]. EK, 2010 [cit. 2. 3. 2012]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm

Data pro tabulky a grafy:

EUROSTAT. *Activity rates by sex, age groups and nationality* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 4. 2. 2012]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en

EUROSTAT. *Average exit from the labour market, by gender* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 4. 2. 2012]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde420&plugin=1>

EUROSTAT. *Employment rate by gender, age group 15-64* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 10. 2. 2012]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1>

EUROSTAT. *Long-term unemployment rate by gender* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 6. 2. 2012]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsisc070&plugin=1>

EUROSTAT. *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment for a given sex and age groups (%)* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 17. 2. 2012]. Dostupné z:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_upgal&lang=en

EUROSTAT. *Persons with a given education attainment level by sex and age groups (%)* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 5. 2. 2012]. Dostupné z:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9903&lang=en

EUROSTAT. *Public expenditure on labour market policies, by type of action* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 20. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00076&plugin=1>

EUROSTAT. *Public expenditure on labour market policy measures, by type of action* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 21. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00077&plugin=1>

EUROSTAT. *Public expenditure on labour market policy supports, by type of action* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 23. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00078&plugin=1>

EUROSTAT. *Real GDP growth rate – volume* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 14. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsieb020&plugin=1>

EUROSTAT. *Unemployment, annual average, by sex and age groups (1000 persons)* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 7. 2. 2012]. Dostupné z:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_nb_a&lang=en

EUROSTAT. *Unemployment rate by gender* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 5. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>

EUROSTAT. *Unemployment rate, annual average, by sex and age groups (%)* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 3. 2. 2012]. Dostupné z:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

EUROSTAT. *Unemployment rates of the population aged 25-64 by level of education* [online]. EUROSTAT, 2012 [cit. 18. 2. 2012]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00066&language=en>

Seznam zkratek

aj.	a jiné
AP	aktivní politika
AT	Rakousko
atd.	a tak dále
BE	Belgie
BG	Bulharsko
CZ	Česká republika
CY	Kypr
ČSÚ	Český statistický úřad
DK	Dánsko
DE	Německo
EA	ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EE	Estonsko
EK	Evropská komise
EL	Řecko
ES	Španělsko
EU	Evropská unie
EU-15	Evropská unie ve složení 15 „starých“ členských zemí
EU-27	Evropská unie ve složení 27 členských zemí
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
FI	Finsko
FR	Francie
HDP	hrubý domácí produkt
HU	Maďarsko
IE	Irsko
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISCED	Mezinárodní norma pro klasifikaci vzdělání
IT	Itálie
LT	Litva
LU	Lucembursko
LV	Lotyšsko

MT	Malta
N	počet nezaměstnaných
NAIRU	přirozená míra nezaměstnanosti
např.	například
NL	Nizozemsko
Obr.	obrázek
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
p.b.	procentní bod
PL	Polsko
PP	pasivní politika
PT	Portugalsko
RO	Rumunsko
SE	Švédsko
SI	Slovinsko
SK	Slovensko
Tab.	tabulka
u	míra nezaměstnanosti
u*	přirozená míra nezaměstnanosti
Δu	změna míry nezaměstnanosti
UK	Velká Británie
USA	Spojené státy americké
viz	vidět
y	tempo růstu reálného HDP
y*	tempo růstu potenciálního HDP
α	citlivost změny míry nezaměstnanosti na růst reálného HDP
ε	citlivost míry cenové inflace na odchylku míry nezaměstnanosti od její přirozené míry
π	míra cenové inflace
π^s	míra setrvačné inflace

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že:

- jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....